

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Analysis and Evaluation of Employee Benefits Provision in Selected Business Company

Student: Bc. Pavel Petr Vráblík

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Pavel Petr Vráblík**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů ve
vybrané obchodní společnosti**
**Analysis and Evaluation of Employee Benefits Provision in Selected
Business Company**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 3. Účetní a daňový pohled na zaměstnanecké benefity
 4. Analýza a zhodnocení poskytnutých zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 2012. 752 p. ISBN 978-0-7494-6550-6.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.


Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně všech příloh vypracoval samostatně.

Datum odevzdání diplomové práce: 12. 07. 2019



Bc. Pavel Petr Vráblík

Obsah

1.	Úvod	5
2.	Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.1.	Výčet nejčastěji poskytovaných benefitů	12
2.2.	Moderní formy benefitů.....	16
2.3.	Sociální fond.....	21
2.4.	Generace tzv. „mileniálů“	22
2.5.	Průzkumy v oblasti benefitů.....	23
3.	Účetní a daňový pohled na zaměstnanecké benefity	29
3.1.	Charakteristika společnosti IT, s. r. o.	29
3.2.	Poskytované zaměstnanecké benefity	29
3.2.1.	Služební notebook	32
3.2.2.	Služební telefon včetně tarifu	32
3.2.3.	Sportovní aktivity	33
3.2.4.	Nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek.....	34
3.2.5.	Stravenky.....	35
3.2.6.	Příspěvek na penzijní připojištění	36
3.2.7.	Dovolená navíc	37
3.2.8.	Příspěvky na vzdělávání.....	37
3.2.9.	Služební automobil	38
3.2.10.	Home office (práce z domu)	39
4.	Analýza a zhodnocení poskytnutých zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti.....	41
4.1.	Dotazník	41
4.2.	Vyhodnocení dotazníkového šetření	42
4.3.	Komplexní shrnutí a doporučení.....	60

5. Závěr.....	62
Seznam použité literatury.....	63
Seznam zkratk	67
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Podnik by měl pro své vlastníky generovat hodnoty. Tyto hodnoty však nikdy nemohou vznikat samy, neb v každém případě za nimi, ať už více, či méně, stojí lidský faktor. Jak řekl Henry Ford, průkopník v automobilovém průmyslu, který v podstatě započal svou pásovou výrobou nahrazení člověka strojem: „Nikdy nebude vynalezen systém, který by zcela odstranil nutnost pracovat.“

Na vedení podniku je tedy zajistit schopný, zkušený a kvalifikovaný tým pracovní síly, který se zaslouží o zdravý růst celé organizace. Pro lidi, kteří jsou již od dob Václava II. zvyklí pobírat za svou práci odměnu (mzdu), mohla být vedle tradice dědění profese po otci výše mzdy rozhodujícím faktorem pro výběr jejich povolání. Avšak v dnešní moderní době, kdy je na straně nabídky na trhu práce méně schopné pracovní síly než poptávky ze strany firem, je třeba motivovat nejen mzdou. Motivací může být jméno firmy samotné, tedy například její postavení na trhu, dále moderní, přátelské pracovní prostředí nebo zaměstnanecké benefity. Právě poslední zmíněné pracovní benefity dokáží jak přilákat novou, schopnou pracovní sílu, tak pomoci k udržení stávající a zabránit tak fluktuaci. Protože jen vhodně motivovaný zaměstnanec dokáže produkovat pro svou firmu kvalitní výstupy. Aktuálnost tématu a práce s psychologií člověka, která je ovlivněna nabízenými benefity, byly jedny z mnoha důvodů pro výběr právě tohoto tématu (Bělina, 2007).

Cílem práce je deskripce benefitů jako motivačních nástrojů, vymezení účetních a daňových náležitostí u vybraných benefitů z pohledu společnosti IT s. r. o. Dále analýza a zhodnocení názorů a informovanosti o poskytovaných benefitech ve vybrané obchodní společnosti IT s. r. o. na základě dotazníkového šetření. Tato společnost byla kvůli konkurenční ochraně anonymizována, ale poskytnuté údaje vychází z reálného prostředí.

Prvá kapitola představuje zvolené téma, cíle a strukturu této diplomové práce. V druhé kapitole budou obecně představeny informace k využití zaměstnaneckých benefitů, které se v praxi objevují. Zvláštní pozornost je věnována tzv. moderním benefitům. Objeví se zde také výsledky výzkumů na téma poskytování benefitů. Ve třetí kapitole bude nastíněn účetní a daňový dopad z poskytování zaměstnaneckých benefitů společnosti svým zaměstnancům. Také bude obsahovat příklady účtování a

ukazovat konkrétní vliv z daňového pohledu. V praktické kapitole čtyři bude detailněji představena vybraná obchodní společnost, popsán dotazník, který byl použit pro analýzu a výsledky samotného dotazníkového šetření. V závěrečné páté kapitole budou shrnuty cíle a komentovány výsledky celé práce. Budou obsažena i krátká doporučení pro analyzovanou společnost. V této diplomové práci byly použity metody deskripce, analýzy, komparace a metody dotazníkového šetření.

2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Benefity se nabízí jako jeden ze způsobů, jak při boji na trhu pracovníků získat náskok, odlišit se od konkurence, přilákat nové talenty, ale samozřejmě mohou přispět k udržení stávajících, prostředí znalých a produktivních zaměstnanců. Aby firma mohla „čerpat benefity z benefitů“, musí být s nimi dokonale seznámena, sledovat jejich trendy, nabídky ostatních firem v oboru, a to vše přizpůsobovat vlastním zaměstnancům, kteří pak budou benefity čerpat.

Dle slov Macháčka (2017, s. 1): „Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům nad jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.“ Pokud se zaměstnanecké výhody nastaví stejně dobře, jako systém odměňování zaměstnanců, zvýší se konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce a může tak k sobě přilákat kvalifikovanější pracovní sílu. Zaměstnanecké benefity se v době expanze a neustálého růstu uvádí jako jeden z významných faktorů, dle kterých zaměstnanci selektují z více pracovních nabídek. Moderní benefity stále více směřují k rovnováze mezi pracovním a rodinným, či soukromým životem zaměstnance. Nabízí se zde celá řada volnočasových aktivit, podpory zdraví a sportování zaměstnanců i sezónní rekreace.

Jedním z pohledů na členění zaměstnaneckých benefitů je do skupin, mezi které patří:

- zdravotní benefity,
- důchodové benefity,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity zaměřené na mimopracovní vyžití,
- vzdělávací benefity,
- finanční a platové benefity a
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Obecně lze u zaměstnaneckých benefitů zvolit **fixní** nebo **flexibilní** způsob poskytování. U fixního jsou stanoveny zaměstnavatelem např. v kolektivní smlouvě či jiném předpisu základní benefity, které jsou určeny všem zaměstnancům bez možnosti si říci, jakou částku (podíl) chce na jaký benefit využít. Na něm je pouze rozhodnutí, zda je využije, či nikoli. Oblíbenější formou jsou však flexibilní benefity, kdy je zaměstnavatelem stanoven balíček benefitů s ročním limitem čerpání a na zaměstnanci je svobodná optimalizace čerpání benefitů podle vlastních požadavků a preferencí.

Pokud se podíváme na poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu Zákoníku práce, zjistíme, že díky myšlence „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje zaměstnavateli vyplácet nadlimitní plnění svým zaměstnancům a jiná plnění ve formě benefitů. Toto rozhodnutí zaměstnavatele může být stvrzeno pracovní smlouvou, manažerskou smlouvou či jinou formou pracovní smlouvy (např. dohoda o pracovní činnosti aj.) nebo vnitřním předpisem. Mezi plnění zaměstnavatele patří například **odstupné**, které náleží zaměstnanci, kterému je rozvázán pracovním poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou za stejných podmínek. **Cestovní náhrady**, kdy je omezena pouze minimální výše těchto náhrad, stejně jako u náhrady na 1 km jízdy soukromým vozidlem, které zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele. Obě sazby lze libovolně zvyšovat. **Odborný rozvoj zaměstnanců**, u kterého je stanovena minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy při procesu zvyšování kvalifikace. Toto volno lze rozšířit, případně nabídnout další výhody, které zaměstnanci v oblasti zvyšování kvalifikace plynou. U mezd se lze setkat s rozšířením příplatků přesčas nad 25 % průměrného výdělku, příplatků ke mzdě za práci ve svátek, než je výše průměrného výdělku zaměstnance, příplatků ke mzdě za práci v noci na více než 10 % průměrného výdělku, příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí na více než 10 % základní sazby minimální mzdy, příplatků za práci v sobotu a neděli na více než 10 % průměrného výdělku a odměny za pracovní pohotovost na více než 10 % průměrného výdělku, na který má zaměstnanec nárok dle Zákoníku práce.

Poskytování benefitů ovšem zahrnuje i určitá úskalí, primárně ve způsobu zdanění u zaměstnavatele a ve způsobu zatížení mzdy zaměstnance. U zaměstnance mohou nastat situace, kdy jsou benefity osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, zahrnovány či nezahrnovány do vyměřovacího základů pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění nebo zatíženy daní z příjmů ze závislé činnosti. U zaměstnavatele lze rozlišit tři stavy, tedy účtování do daňově uznatelných nákladů (výdajů), daňově neuznatelných nákladů (výdajů) a hrazení z fondů tvořených ze zisku po zdanění. Optimální variantou jsou samozřejmě benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelnou položkou a na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a nezahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. Takovým benefitem je při dodržení určitých podmínek například příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance.

Při pohledu na daňový režim výhod na straně zaměstnance z pohledu Zákona o dani z příjmů je nutné rozlišovat, jestli se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, může podléhat zdanění, nebo se na něj vztahuje osvobození od této daně. Mezi nepeněžní plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti může být např. odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců, tedy bez ohledu na to, zda jde o zajištění stravy na pracovišti, či příspěvku na stravování. Dále poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, příspěvky na sport, rekreaci a vzdělávání, kdy je za nepeněžité plnění považováno například pořízení zboží nebo služeb zdravotního charakteru, příspěvek na zajištění péče o děti předškolního věku, příspěvek na kulturní nebo sportovní akce a příspěvek na tištěné knihy. U příspěvku na rekreaci však platí omezení v maximální výši, které nesmí přesáhnout 20 000 Kč na zaměstnance a rok. Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou také osvobozeny bezplatné jízdenky poskytované zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu, poskytnutí daru do výše 2 000 Kč ročně, poskytnutí přechodného ubytování za podmínek Zákona o dani z příjmů do výše 3 500 Kč měsíčně a příspěvky na penzijní a životní pojištění do výše až 50 000 Kč. Příkladem plnění, která nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti je např. výše náhrad cestovních výdajů. Příjmem podléhajícím zdanění je také výše slevy z poskytnutého plnění, tedy částka, o kterou je cena nižší, než by účtoval zaměstnavatel jiným osobám. S tímto se lze setkat např. u prodeje zboží či jiného majetku společnosti.

Veškerá ostatní peněžní plnění, která zaměstnanec od svého zaměstnavatele obdrží se automaticky stává zdanitelným příjmem a vstupuje do jeho tzv. superhrubé mzdy. Rovněž zvyšuje vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální i zdravotní pojištění.

Na straně zaměstnavatele je klíčové ustanovení Zákona o dani z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, podle kterého jsou daňově uznatelné náklady (výdaje) ty, které vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy uzavřené oběma stranami nebo jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud však jiný předpis nestanoví jinak. Na výše uvedené ustanovení se dá odkázat např. v případech příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní pojištění a soukromé životní pojištění nebo výdaje na zajištění dopravy zaměstnanců do zaměstnání a zpět. Na toto ustanovení však nelze uplatnit, neb se řídí jiným ustanovením, např. příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců, příspěvek na stravování zaměstnance, nepeněžní plnění na kulturní a sportovní akce a zájezdy.

Dále lze posuzovat zaměstnanecké benefity z pohledu pojistných zákonů, tedy pojistném na důchodovém pojištění a pojistném na veřejném pojištění. Vyměřovacím základem pro tato pojistná je úhrn příjmů ze závislé činnosti dle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které byly zúčtovány na základě účasti na nemocenském pojištění. Do tohoto vyměřovacího základu se připočítává např. nepeněžní příjem ve výši 1 % z pořizovací ceny motorového vozidla v případě jeho poskytnutí k bezplatnému používání k služebním i soukromým účelům, výše slevy poskytnuté na vlastní výrobky nebo služby poskytnuté zaměstnanci nebo nepeněžní příjem v hodnotě obvyklé v případě, že je zaměstnanci zajištěna doprava do a ze zaměstnání. Naopak se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují např. náhrada škody dle Zákoníku práce, různé formy odstupného, věrnostní přídavek horníků nebo při splnění daných podmínek jednorázová sociální výpomoc. Pro správné vnímání a pochopení, co se stane po přičtení benefitu k vyměřovacímu základu je nutné objasnit roli tzv. superhrubé mzdy. Základ daně u zaměstnavatele se skládá z položek: hrubá mzda podléhající zdanění, nepeněžní nebo peněžní plnění (benefity) a navýšení o 34 % výše hrubé mzdy. Pokud bude benefit zahrnován do vyměřovacího základu, bude superhrubá mzda navýšena nejen o výši plnění benefitů, ale navíc o částku 34 %

z tohoto peněžního či nepeněžního plnění. A až z tohoto základu (ze superhrubé mzdy) se v závěru vypočte daň z příjmů ve výši 15 %.

Zde se nabízí porovnání výhodnosti poskytování zaměstnaneckého benefitu oproti zvýšení mzdy. Správně nastavené benefity neslouží pouze k motivaci při výběru zaměstnavatele, ale jsou výhodné z hlediska účetních a daňových dopadů jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Lze uvést příklad, kdy budou srovnány dvě varianty – v první variantě by zaměstnavatel poskytnul svému zaměstnanci mimořádnou odměnu 30 000 Kč přímo do mzdy a v druhé variantě by zaměstnavatel poskytnul stejnou částku 30 000 Kč zaměstnanci jako jednorázový příspěvek na soukromé životní pojištění v rámci zaměstnaneckého benefitu. V první úvaze dojde u zaměstnance k navýšení odměny 30 000 Kč o 34 %, tedy jeho superhrubá mzda sloužící jako základ pro výpočet zálohy na daň bude činit 40 200 Kč. Výše zálohy na daň ze závislé činnosti a pojistné hrazené zaměstnancem bude ve výši 9 330 Kč. Čistý příjem zaměstnance tedy vychází na částku 20 670 Kč. U zaměstnavatele dojde po navýšení odměny 30 000 Kč o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem a jeho daňově uznatelné náklady budou činit 40 200 Kč. Při zohlednění daňového štítu a tedy odečtení 19 % jako sazby daně z příjmů právnických osob činí celkové výdaje zaměstnavatele 32 562 Kč. Pokud by však došlo k realizaci druhého modelového příkladu, tedy úhrady stejné částky 30 000 Kč na jeho soukromé životní pojištění, u zaměstnance by se jednalo o plnění, které dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozeno do výše až 50 000 Kč ročně při splnění všech podmínek zmíněných v ustanovení tohoto zákona. Zjednodušeně řečeno, čistým příjmem zaměstnance, samozřejmě na účet jeho vedený u dané pojišťovny, by se v tuto chvíli stala celá částka 30 000 Kč. U zaměstnavatele, při dodržení podmínek jako je poskytování tohoto benefitu na základě kolektivní smlouvy, interního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě či jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, dojde k uplatnění daňového nákladu ve výši 30 000 Kč a v případě zohlednění daňového štítu, tedy že dojde ke snížení základu daně, dojde ke snížení daně z příjmů právnických osob v sazbě 19 % o částku 5 700 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele budou činit 24 300 Kč. Na základě tohoto zjednodušeného příkladu lze konstatovat, že správně nastavený systém zaměstnaneckých benefitů znamená úspory jak na straně zaměstnance, který

by v tomto příkladu a čerpání benefitu jako nepeněžního plnění nebyl nijak daňově ani odvodově zatížen, na rozdíl od opačné situace, jak by tomu bylo v případě peněžního plnění. Byl by tak schopen v podstatě ušetřit částku 9 330 Kč, což je jeho záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a odvody na pojistném. Stejně tak na straně zaměstnavatele, kterému poskytování tohoto benefitu přineslo snížení reálných výdajů o 8 262 Kč.

2.1. Výčet nejčastěji poskytovaných benefitů

Mezi úplně nejčastěji poskytovaný benefit v České republice patří **příspěvek na stravování**, resp. jeho alternativa – stravenky. Podle průzkumů je nabízen více než 70 % zaměstnavatelů. Jeden z největších poskytovatelů stravenek, společnost Edenred uvádí, že nejčastější hodnota stravenky je 100 Kč. Nabízí ji více než 25 % firem. Díky změnám v legislativě, konkrétně ve vyhlášce č. 333/2018 Sb., kdy se Ministerstvo práce a sociálních věcí snaží reagovat na změny cen v restauracích změnou částky, kterou si zaměstnavatel může uplatnit jako daňově uznatelný náklad, mění se i hodnota jakési „ideální stravenky“. Hodnota takovéto stravenky je v roce 2019 123 Kč, při které lze vyčerpat téměř celý maximálně uznatelný náklad ve výši 67,9 Kč (Edenred, dostupné online). Existuje zde varianta vlastního stravovacího zařízení, nebo poskytování stravenek. Výhodou poskytování stravenek pro zaměstnance je, že ji může použít nejen k úhradě oběda, ale jsou také akceptovány jako platidlo v prodejnách potravin nebo supermarketech. Výše nominální hodnoty stravenky přitom není nijak omezena a je pouze na zaměstnavateli, jakou výši zvolí. Rovněž je pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, za jakou cenu bude zaměstnanci prodána, tedy výše jeho příspěvku. Stravenka může být zaměstnavatelem dotována v celé hodnotě (Macháček, 2017).

Zaměstnavatelé v tomto vyslyšeli poptávku a více na trhu práce nabízejí **5 týdnů dovolené**, někdy i více. Ze zákoníku práce vyplývá zaměstnanci nárok na 4 týdny dovolené. Zaměstnanci státních podniků, obcí, krajů, rozpočtových a příspěvkových organizací mají nárok na 5 týdnů dovolené a pedagogičtí a akademičtí pracovníci dokonce na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce. V soukromém sektoru je však na rozhodnutí zaměstnavatele, zda se rozhodne základní 4 týdny rozšířit či nikoli.

Standardem se dnes na nabídkové straně trhu práce stává 5 týdnů placené dovolené, občas se lze setkat i s nabídkou 6 týdnů. Ve světovém měřítku se objevuje i nabídka tzv. neomezené dovolené, kdy, pokud to neomezí pracovní proces, lze čerpat odpočinek libovolně. Ve spojitosti s dovolenou stojí za zmínku fakt, že v České republice vychází v roce 2019 podle plánovacího kalendáře 10 svátků, kdy má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či jinou kompenzaci.

Tradičním benefitem se stává poskytování **služebního notebooku a mobilního telefonu**, nezřídka kdy i k soukromým účelům. Skutečný přínos tohoto benefitu je však sporný, protože je jednak vnímán za jakýsi standard, dá se na něj dívat jako na pracovní nástroj, a tak v podstatě není výhodou. V neposlední řadě může znamenat pro zaměstnance jakési nepsané pravidlo být neustále v případě nenadálých událostí k dispozici. Pokud se ale rozšíří možnosti zaměstnance užívat notebook a mobilní telefon, potažmo služební tarif i k soukromým účelům, je to rozhodně příjemný způsob úspory nákladů zaměstnance.

Ne plošně, ale většinou na manažerských pozicích je rozšířen **služební automobil**, často s možností využití i pro soukromé účely. Z výzkumů z podkapitoly 2.5. vyplývá, že o tento benefit je mezi zaměstnanci zájem. Poskytnout jako služební „automobil“, přesněji motorové vozidlo, lze i např. dodávku, nákladní automobil či dokonce motocykl. Pokud zaměstnavatel svěří svému zaměstnanci vozidlo pro soukromou potřebu, odpadá zaměstnanci nutnost souhlasu zaměstnavatele k takovému využití, rozhoduje se dle vlastní vůle a může jej využít jak k cestám do zaměstnání, tak k zajištění dopravy např. na dovolenou. Toto může představovat značnou úsporu v nákladech rodinného rozpočtu (Macháček, 2017).

Odborné vzdělávání se stává populárním a využívaným benefitem sloužícím nejen ke vzdělávání a rozvíjení dovedností zaměstnanců v jejich profesi, ale také rozvoji jazykových dovedností, a tak se jazykové kurzy stávají stále atraktivnější. Aby byla tato investice do vzdělání daňově uznatelná, měla by souviset s výkonem povolání. Případně by se muselo jednat o rekvalifikaci zaměstnance. Odborné

vzdělávání je ale podle průzkumů mezi zaměstnanci velmi žádané. Jedná se o investici, která je oboustranně výhodná a jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci přináší nejen současný, ale i budoucí užitek. Zvyšování kvalifikace zvyšuje nejen hodnotu samotného zaměstnance na trhu práce, ale také společnosti, která se může prezentovat jako dostatečně vybavená zkušeným pracovním kapitálem, což má jistě vliv také na pozici společnosti na trhu.

Již bylo zmíněno v předchozím odstavci, že **jazykové kurzy** jsou velice vítaným benefitem. V průzkumu z roku 2016 byl dokonce na TOP příčce v žádaných benefitech. Velké množství zaměstnanců, zejména vyššího věku, kteří dosud k výkonu své práce cizí jazyk nepotřebovali, se setkávají s problémy ve výkonu práce, kdy se cizí jazyk nezdědka využívá na denní bázi. Ale nejen těm, protože například čerství absolventi, kteří nastoupí do prostředí strojírenství nemusí ovládat odborné pojmy, manažery je třeba vzdělat ve společenském vystupování v cizím jazyce, např. tzv. small talk, těmto všem je benefit určen. Obecně lze říci, že největší zájem je o kurzy angličtiny. Vzhledem k značnému působení německého kapitálu u nás je častým jazykem i němčina. U tohoto vzdělávání platí více než u jiných, že by se mělo jednat o soustavný proces, nikoli jednorázový „kurz“. Efektivita tedy často nebývá vysoká. Nabízí se zde velké množství forem jako je on-line výuka, kurzy ve skupinách, kurzy formou tzv. „one to one“, tedy velmi intenzivní výuka lektora přímo se zaměstnancem nebo dokonce zahraniční pobytové kurzy.

V rámci firemních benefitů patří **příspěvek na penzijní a životní pojištění** k těm nejrozšířenějším. K rozšíření penzijního připojištění a zajištění finančních prostředků na důchod je rozhodně žádoucí a v případě příspěvku zaměstnavatele se jedná o efektivní formu spoření. Navíc lze u zaměstnance u penzijního připojištění využít příspěvky státu a při dostatečné roční úložce lze uplatnit i daňové zvýhodnění. U zaměstnavatele lze nárokovat daňové odpočty do zákonem stanovené výše. Životní pojištění až tak rozšířené není a slouží primárně k překlenutí finanční zátěže po těžké životní situaci, např. závažná onemocnění, invalidita či smrt. Příliš se nevyplatí mít jej jen za účelem akumulace prostředků.

Oblíbeným je **příspěvek při významných jubileích**, protože se většinou jako jeden z mála vyplácí jako peněžitý bonus ke mzdě. Problém nastává u zdanění, kdy, pokud je dar vyšší než 2 000 Kč za rok a k vyjmenovaným příležitostem, mezi které patří například životní jubileum zaměstnance, tedy 40. narozeniny, či pracovní jubilea, tedy 20 let v zaměstnání, podléhají tyto příspěvky dani z příjmů. Pro zaměstnavatele je to pak nedaňový náklad. Z výzkumů ale vyplývá, že peněžité odměny jsou zaměstnanci i přes tuto nevýhodu vyhledávány a preferovány.

Pružná pracovní doba se v průzkumu společnosti Talentica z roku 2017 (viz podkapitola průzkumy v oblasti benefitů) umístila v žebříčku žádaných benefitů dokonce na první příčce. Zaměstnanci mají zájem balancovat mezi pracovním a soukromým životem tak, aby to co nejvíce vyhovovalo jejich rodinnému životu či osobním potřebám. Často je vyžadován u matek, které se chtějí dříve vrátit do pracovního procesu, seniorů přivydělávajících si k důchodu či u studentů. Benefit však nelze nabízet u každé profese. Těžko představitelný by byl u výrobní linky ve směnném provozu. Avšak pro kancelářské práce nezávislé na pevně stanovené pracovní době je to možné lákadlo, jak zaujmout potencionální zaměstnance či si zlepšit vztah k zaměstnancům stálým.

Druhým, nejčastěji voleným benefitem v průzkumu z roku 2016 se stal **13. plat**. Vzhledem k oblibě peněžní formy benefitů je to pochopitelné umístění. Ve stejném výzkumu se však došlo k závěru, že tento benefit patří na spodní příčky nejčastěji poskytovaných. Rozhodnutí o poskytnutí tohoto benefitu je čistě v režii zaměstnavatele. 13. platem lze rozumět jednorázový finanční bonus vyplácený na konci roku. Nastaven je většinou jako předem stanovená, pevná částka. Může se ale jednat o část z celkového hospodářského výsledku, kdy potom tento benefit působí ještě lépe na motivaci zaměstnanců dosahovat lepších výsledků i v příštím roce. Vhodné je také načasování, kdy na přelomu roku vznikají zaměstnancům zvýšené náklady na dárky a jiné výlohy vánočního času. Může být také příjemným příspěvkem na zimní dovolenou.

2.2. Moderní formy benefitů

Velká část zaměstnavatelů již dnes pochopila, že pokud chce k sobě přilákat schopnou pracovní sílu, musí jí nabídnout něco víc než konkurence. Dnes už přitom boj pouze s pomocí mzdy nebývá úspěšný. Dnešní generace se stále více zaměřuje na benefity, a to nejen ty, které lze vnímat na první pohled a jsou zde vyjmenovány. Může se jednat například o moderní, kvalitně vybavené pracovní prostředí, které stojí zaměstnavatele nemalé prostředky. Významné je to zejména u tvůrčí a intelektuální činnosti, kdy je důležité cítit se příjemně a nebýt ve stresu z okolního prostředí.

Home office je jakýmsi rozšířením velmi žádaného benefitu flexibilní pracovní doba. Je vhodný především u prací, které nejsou týmové a nevyžadují velkou míru komunikace. Jmenovat lze například softwarové vývojáře, obecně programátory, korektory, účetní, grafiky a jiné. U práce z domu však existují jistá rizika. Jedno z nich je například ochrana firemních údajů, tím spíše, pokud zaměstnanec pracuje na svém zařízení. Dále, když tedy pracuje na svém zařízení, dalo by se polemizovat o nároku na refundaci. Tyto problémy částečně řeší svěřením služebního zařízení.

V zahraničí se objevují funkční koncepty **pětihodinové pracovní doby**, samozřejmě za podmínek nároku na plnou mzdu. Z výzkumů ve Velké Británii mezi korporátními zaměstnanci vyplývá, že až 61 % z pracovní doby tráví zaměstnanci neefektivními činnostmi jako jsou prohlížení internetu, komunikace s přáteli aj. Při přijetí této myšlenky není až takovým překvapením, že snížení pracovní doby na pět hodin vedlo v americké společnosti Tower Paddle Boards ke zvýšení produktivity práce. Z benefitu „na zkoušku“ se tak stalo řešení nastálo. U tohoto benefitu je nutné pevné stanovení pravidel a vysoká zodpovědnost zaměstnanců, kteří jsou ochotni intenzivněji pracovat výměnou za více volného času. Pokud se tento benefit omezí například na plnění předem stanoveného limitu (objednávek, obrátu, tržeb, zisku, aj.) a zároveň zaměstnanci budou motivováni bonusy za překročení těchto limitů, dá se předpokládat funkčnost tohoto řešení (Finance.cz, dostupné online).

Sick days neboli zdravotní volno je racionálně vzniklým benefitem. V průběhu roku se zaměstnanec může párkrát dostat do situace, kdy na sobě pocítí např. nastupující chřipku. V případě, že by se odhodlal jít do práce, jeho pracovní výkonnost nebude tak vysoká, jako bývá obvykle, hrozí u něj plné propuknutí této nemoci, a navíc možné nakažení svých spolupracovníků. Slouží tedy primárně na zotavení ze zdravotních obtíží, které je možné vyléčit v řádu dní a není třeba návštěva lékaře (není zde povinnost dokládat svou zdravotní indispozici zaměstnavateli lékařským potvrzením či neschopenkou). Obvyklá výše je 3–5 dní v roce. Sick days jsou nezávislé na dovolené, tedy čerpání tohoto benefitu nekrátí zaměstnancům nárok na dovolenou. Sick days ani jiná forma zdravotního volna není v zákoníku práce ani souvisejících předpisech definován, a tak je na rozhodnutí zaměstnavatele, kolik takových dní zaměstnancům poskytne a také v jaké výši bude poskytována mzda. Nabízí se náhrada plné mzdy, či její náhrada v průměrné výši. Dále je možné zaměstnavatelem regulovat další pravidla, např. ta, která by zabránila zneužití tohoto benefitu (nelze čerpat před a po plánované dovolené) nebo postup v případě nevyčerpání stanového počtu dní.

Online kurzy a školení úzce navazují na vzdělávání v předchozím oddíle. Specifikem může být dostupnost těchto školení, kdy se nabízí možnost ve volných chvílích, např. při čekání na další schůzku, projít část kurzu, poté ho ukončit a mít možnost se k němu kdykoli vrátit. Úskalím tohoto přístupu může být právě efektivita, protože uživatel nedostává zpětnou vazbu, není motivován kolektivem a může přípravu v online kurzu značně podceňovat. Navíc, předchozí zmiňované pozitivum, tedy časová svoboda, se může ukázat i jako negativum, kdy díky neucelenému dění nebude mít absolvent takové dovednosti, jako kdyby absolvoval intenzivní školení stejného zaměření prezenčně.

Stále více nabízené jsou **benefity spojené s budováním kolektivu**. Lze si mezi nimi představit rodinné výlety, sportovní turnaje, vánoční večírky a jiné společenské akce, teambuildingy, aj. Podstatou není ani tak poskytování benefitu, jako jakési formy odměny, ale sblížování a budování kolektivu. Například rodinný turistický výlet nebude znamenat pro firmu žádný náklad, zaměstnanci nepřinesou žádný příjem,

ale obě strany mohou být s tímto krokem spokojeny. Nejen generace mileniálů se v dnešní době zajímá o společnost, ve které pracují jako o živý organismus, který vnímají, věnují mu svůj čas a energii a také si vybírají pracovní nabídky podle něj. Proto je důležité vytvořit pro zaměstnance přátelské prostředí, kdy vzniká možnost se se svým nadřízeným sejít za neformálních podmínek a být třeba sdílný se svými podněty, které může všímavý manažer analyzovat a přenést do praxe. Dále je možné tento benefit částečně spojit s následujícím, tedy občerstvením na pracovišti. Populární se stávají tzv. firemní snídaně, kdy je např. jeden den v týdnu k dispozici na pracovišti snídaně, při které se zaměstnanci mohou sblížit a najít k sobě i jinou než čistě profesionální cestu.

Občerstvení na pracovišti souvisí s předchozím benefitem. Nabízení teplých a studených nápojů se nejen v administrativě, ale i výrobě stává normou téměř všude. Zavádí se ale i další formy občerstvení, jako je ovoce (ať už k dispozici v průběhu dne, či jednorázové „balíčky“ ovoce a zeleniny), bagety, drobné sladkosti a jiné věci, které mohou zaměstnancům dodat energii a navodit pohodu na pracovišti. Výše zmíněné firemní snídaně jsou často spojeny s poradami či před nimi a jsou příležitostí sejít se a navázat i volnější, mimopracovní vztahy. Pokud se těchto snídaní účastní i manažeři, zaměstnanci rozhodně ocení osobní přístup k nim a povede to k stmelení kolektivu a snad i zvýšení loajality k firmě.

Elektronické stravenky jsou již dnes nabízeny všemi velkými hráči na trhu stravenek. Je jen na zaměstnavateli, jestli nabídky využije, nebo zůstane u papírové formy. Elektronické stravenky se ale v dnešní elektronické době jeví jako logické řešení, neb odpadá nutnost nosit u sebe svazek papírků (stravenek) a stačí pouze karta, která lze navíc nahrát třeba do mobilního telefonu a platit přes něj. Další výhodou pro zaměstnance je čerpání přesné částky, tedy není nutné doplácet jídlo v hotovosti, nebo naopak kupovat si něco navíc, aby vyčerpal nominální hodnotu papírové stravenky. Vydavatelé ji označují i jako bezpečnější, protože při ztrátě lze kartu zablokovat, a dokonce požádat o vystavení nové, se stejným zůstatkem. Při ztrátě papírových stravenek prostě uživatel o hodnotu přijde. Další výhodou je čerpání, stejně jako u papírové stravenky, i v obchodech s potravinami. Zde však více než u hrazení

obědů platí výhoda přesného stržení platby. Lze tedy zakoupit přesně to, co spotřebitel potřebuje a nesvádí to ke zbytečným nákupům jen pro vyčerpání nominální hodnoty papírové stravenky. Pro zaměstnavatele je zase nasazení elektronických stravenek jednodušší na administrativu. Na webu vydavatele lze spravovat účty zaměstnanců a jednou měsíčně dobíjet bezhotovostním převodem zaměstnancům jejich karty. Odpadá tak administrativa v podobě skladování papírových stravenek na bezpečném místě a jejich distribuce mezi zaměstnance.

Relaxační zóny na pracovišti jsou příjemným způsobem, jak si zejména u intelektuálně náročné práce, může zaměstnanec odpočinout. Nabízí se spousta alternativ s klidnější i sportovnější tematikou. Někomu může vyhovovat klidný kout s knihovnou, pohodlnými křesly a tichem, jiný zase přijde na jiné myšlenky v zóně zaměřené na sportovní vyžití, kde lze s kolegy zahrát stolní tenis, stolní fotbal či třeba hry na herní konzoli. Opět je to jeden z nástrojů, který při vhodném nastavení pomůže k vyšší produktivitě tím, že umožní zaměstnancům vypnout, intelektuálně si odpočinout a poté opět tvořit. Dále je zde opět možné sblížení a stmelení kolektivu.

Prostředí přátelské ke psům není příliš obvyklé, ale lze se s ním setkat i v České republice. Benefit by se dal zobecnit anglickým výrazem „pet-friendly office“, tedy kancelář, kterou lze sdílet se zvířaty. Vhodnost je spíše u malých firem a projektů, kde je nastavena neformální firemní kultura. Benefit je asi jen těžko uplatnitelný například ve státní správě či bankovním sektoru. Rozhodně zde platí, že aby byl benefit kolektivu prospěšný, musí se jednat o kolegy, kteří budou zvíře respektovat a bude jim přinášet klid a pohodu a ne stres např. z chlupů či hlučnosti psa.

Firemní školka se může stát obrovským přínosem jak pro děti, tak pro zaměstnance samotné. Zaměstnanci odpadají každodenní náročné transfery do školky a následně do zaměstnání, dochází k úspoře času, protože dítě odchází z domu a z práce zároveň – ve stejný čas, na stejném místě. Občas to také může vyřešit problém se zaplněnými předškolními zařízeními. Není třeba se zde obávat o kvalitu

předškolní výchovy, protože i firemní školky musí postupovat podle vzdělávacího programu a mít kvalifikované lidské zdroje.

V Česku spíše ojedinělý benefit, poskytování **právního poradenství** je ale díky své výjimečnosti skvělou volbou, jak se odlišit. Zpravidla každá větší společnost řeší nějaké právní záležitosti a problémy. A tedy téměř každá z nich má navázanu jakousi spolupráci s právníkem či advokátem. Toho se dá využít a nabídnout poskytování právní pomoci svým zaměstnancům. V praxi se lze velmi snadno dostat do situace, kdy člověk potřebuje poradit s majetkovou, rodinnou nebo obchodní problematikou. Konzultace s právníky bývá často plánována dopředu a stojí nemalé prostředky. Nabízí se tedy řešení např. přítomnost advokáta v sídle společnosti na pár hodin v měsíci či jiné formy čerpání, jako telefonické či e-mailové konzultace. Obecně by se dal tento benefit rozšířit anglickým pojmem „Employee Assistance“, tedy pomoc při řešení problémů v osobním životě. Myšlenkou je, že zaměstnanec tráví v práci někdy i více než 8 hodin denně a často nemá čas na řešení osobních problémů. Zaměstnavatel může v tomto vyjít vstříc a zajistit svým zaměstnancům pomoc např. psychologickou, finanční nebo výživovou.

Benefity zaměřené na zdraví se pojí s anglickou zkratkou CHR (Corporate Health Responsibility), tedy volně přeloženo společenská zodpovědnost za zdraví. Tento benefit byl krátce zmíněn v předchozím odstavci, dá se ale pojmut daleko širším záběrem. Dle šetření Hospodářské komory České republiky vyplynulo, že o zdraví svých zaměstnanců pečuje 9 z 10 tuzemských zaměstnavatelů napříč regiony a obory působení. Zaměstnancům jsou nabízeny rehabilitační, rekondiční i preventivní zdravotní programy. Dále mohou čerpat příspěvky na sportovní aktivity, nadstandardní prohlídky, vitamíny, vakcíny a očkování nebo odpočinkovější saunu a masáže. Dle šetření mají také zaměstnavatelé zájem pomáhat i se specifickými problémy svých zaměstnanců, jako je závislost na kouření, alkoholu, případně nezdravého stravování a často i s onemocněními dětí v rodině. Nejeefektivnějším způsobem pomoci se jeví jak aktivní nabízení pomoci, tak forma osvěty, např. seznámit kuřáky s alternativami elektronických cigaret apod. Z výzkumu dále vyplývá, že nabídka zdravotních a rekreačních benefitů v pořadí poskytování zní: zajištění závodního lékaře, sportovní

aktivity, vitamíny a vakcíny, placené zdravotní volno, preventivní zdravotní programy, wellness aktivity, zdravotní benefity nenabízíme, ozdravné pobyty, speciální vybavení na pracovišti, individuální zdravotní péče, jiné a zdravotní benefity jsme měli, ale nebyl o ně zájem (Hospodářská komora ČR, dostupné online).

Cafeteria systém má myšlenku, že každý zaměstnanec je jiný, má jiné přání a potřeby, a tak je k jeho odměňování nutno přistupovat individuálně. Není však v silách personalisty velké firmy zjišťovat, který ze zaměstnanců preferuje divadlo před fitness nebo snad masážemi či wellness. K usnadnění toho má vést právě cafeteria, nástroj na svobodnou volbu benefitů, individuálních pro každého zaměstnance. Každému zaměstnanci je zřízen vlastní účet, ze kterého za benefitní body v objemu stanoveném zaměstnavatelem vybírá dle vlastních preferencí z nabídky jednotlivých kategorií jako např. zdravotní péče a wellness, cestování, sport a kultura, vzdělávání a zážitky. Nabídka závisí na poskytovateli a jeho spolupráci se smluvními partnery. Tento systém odměňování působí psychologicky pozitivně na zaměstnance, protože obdrží najednou poukázky v hodnotě např. 6 000 Kč ročně, což je vnímáno lépe, než kdyby dostával 500 Kč měsíčně ke své stávající mzdě (Benefit Plus, dostupné online).

2.3. Sociální fond

Pro krytí výloh na sociální vyžití zaměstnanců lze tvořit dobrovolným rozhodnutím zaměstnavatele sociální fond. Pojem „sociální fond“ však není definován v zákoně, jedná se o zvláštní, účelově tvořený fond na kumulaci finančních prostředků k zabezpečení kulturních, sociálních a jiných obdobných potřeb zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli. Z pohledu účetního je označován sociální fond také jako statutární fond. Tvorba i účel je na zaměstnavateli, který sestavuje také rozpočet a stanovuje zásady jeho čerpání. Je tvořen ze zisku po zdanění, eventuálně jej lze u zaměstnavatelů, kteří zisk nevytvořili, účtovat nákladově, ovšem jako daňově neuznatelné. Určen je všem zaměstnancům bez rozdílu, zakládá si tedy na principu rovnosti. Rozhodování o jednotlivých případech nároků se většinou řídí kolektivní smlouvou, či jinou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Pelc, 2005).

Sociální fond je obdobou fondu kulturních a sociálních potřeb, který upravuje vyhláška Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Ten upravuje pravidla v organizačních jednotkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. Pro ostatní zaměstnavatele platí však volnější pravidla a mohou tedy tvořit vlastní fond.

Z fondu lze přispívat na náklady na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a tělovýchovných zařízení, pokud slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Hradit očkování proti chřipce, vitamínové prostředky a jiné. Přispívat na pracovní oděvy a obuv nad rámec povinného vybavení. Poskytovat bezúročné návratné půjčky, půjčky s nižším úrokem na bytové účely, nebo v tíživé finanční situaci. Lze přispívat na závodní stravování, rekreační pobyty pro zaměstnance i jejich rodiny v tuzemsku i zahraničí, dále zaměstnancům včetně jejich rodiny přispívat na kulturu, tělovýchovu a sport. Hradit penzijní připojištění, případně životní pojištění. Poskytovat věcné nebo peněžní dary při pracovních výročích, životních jubileích či mimořádnou aktivitu. V neposlední řadě lze přispívat na vzdělání, jazykové kurzy, zdravotní péči, výchovu a vzdělání dětí zaměstnanců aj. (Pelc, 2005).

2.4. Generace tzv. „mileniálů“

Pro správné nastavení benefitů je nutné vědět komu je nabízíme, tedy správně je cílit. Na trh práce se dostává stále více tzv. mileniálů, tedy lidí narozených mezi léty 1983–1997. Přesněji mladá generace z přelomu tisíciletí by měla v roce 2020 tvořit až třetinu pracovní síly. Jsou zvyklí na život s moderními technologiemi a je pro ně přirozené využívat je i při své práci. Nechápou, proč je nutné pracovat v pevných pracovních směnách v jedné kanceláři, když mohou práci provádět stejně kvalitně a rychle, či být dokonce produktivnější kdekoli jinde. Jde jim o vyváženost pracovního a soukromého života, na rozdíl od předchozí generace nejsou ochotni přijímat věci tak jak jsou jim nabízeny, jsou zvyklí o věcech diskutovat a umí si s pomocí pádných argumentů říci o výhody (Grafton Recruitment CZ, dostupné online).

Mají zájem o práci na plný úvazek, protože preferují jistotu a možnost mít trvale svůj životní standard. Hledají práci, ve které se mohou rozvíjet a hledat nové příležitosti. Takových úvazků zvládají klidně i několik naráz. Dokážou být loajální a

setrvat na místě, ale musí je naplňovat. Jejich náročnost a touha dělat to, co je baví, je nutí setrvat na nevyhovujícím místě jen tak dlouho, dokud nenajdou to správné. Opravdu nejdůležitější je pro ně časová flexibilita, ke spoustě pracím stačí pouze počítač a internet a mohou efektivně pracovat z pláže, či doma s dítětem na klíně. Toto uvědomění je velice důležité pro zaměstnavatele, protože dokud nebudou připraveni jim flexibilitu poskytnout, sami se připravují o dostatek kvalifikovaných sil (Forbes, dostupné online).

Podle informací ze Spojených států amerických také platí, že generace mileniálů zdůrazňuje své sžití s přírodou, uvědomuje si sociální zodpovědnost, a i toto promítají do svých rozhodovacích procesů. Vybírají si raději společnosti, které se prezentují jako ekologické a budují svou značku na těchto základech. Vyvíjejí tlak na budování dnes již celkem rozšířeného systému corporate social responsibility, známé též jako CSR či společenská odpovědnost firem (Nelson, 2012).

2.5. Průzkumy v oblasti benefitů

V této podkapitole byly vybrány výzkumy, které se zaměřovaly na nabízené benefity, preference a názory respondentů o benefitech. Ve výzkumech lze za období 2016–2018 pozorovat, že zaměstnanci mají zhruba stejné preference benefitů, kdy se mění zpravidla pořadí oblíbenosti, avšak strnulá nabídka benefitů ze strany zaměstnavatelů těmto požadavkům nekoresponduje. Tato informace je zarážející a měla by být pro zaměstnavatele dostatečně vypovídající o jejich rezervách a možnostech změny nebo vylepšení stávající nabídky benefitů.

Prvý vybraný průzkum prováděla personální agentura **Grafton Recruitment** v létě roku 2016 a bylo do něj zapojeno 2286 zájemců o práci. Z tohoto průzkumu lze usoudit, že existuje značný rozpor mezi nejrozšířenějšími benefity a těmi nejžádanějšími. Příkladem může být nejnabízenější benefit, stravenky, který se ale v preferencích respondentů objevil až na šesté příčce z deseti.

Jako nejžádanější benefit byl zvolen jazykové vzdělávání, následované 13. platem či jinou formou pravidelných bonusů. Tyto benefity se nachází až v druhé polovině nejposkytovanějších benefitů.

Mezi TOP10 nejposkytovanějších benefitů patří:

- stravenky,
- placená dovolená nad rámec čtyř týdnů,
- vánoční party,
- pružná pracovní doba,
- firemní mobilní telefon k soukromým účelům,
- jazykové vzdělávání,
- občerstvení na pracovišti,
- 13. plat, 14. plat či jiné pravidelné bonusy,
- teambuilding a sportovní aktivity a
- home office – práce z domu.

Panuje zde však nesoulad s TOP10 nejžádanějšími benefity, které byly zvoleny:

- jazykové vzdělávání,
- 13. plat, 14. plat či jiné pravidelné bonusy,
- placená dovolená nad rámec čtyř týdnů,
- pružná pracovní doba,
- home office – práce z domu,
- stravenky,
- placená krátkodobá nemoc, sick days,
- vzdělávání,
- firemní mobilní telefon k soukromým účelům a
- možnost napracovat si hodiny.

Zde je nutno zdůraznit, že například předposlední umístěný benefit, firemní mobilní telefon k soukromým účelům není méně žádaný. Je spíše zaměstnanci vnímán jako standard, a tak volí prioritně jiné formy benefitů (Macháček, 2017).

Výsledky průzkumu společnosti **Trexima** z roku 2016 potvrzují výsledky první příčky předchozího průzkumu. Bylo osloveno 2845 ekonomických subjektů, počet respondentů byl 1013. Tento výzkum je specifický tím, že díky vysoké míře responze bylo možné provést dopočty na celkový soubor ekonomických subjektů ve mzdové sféře ČR a vznikly tak plně reprezentativní výsledky za všechny subjekty v ČR poskytující mzdu v roce 2016 neovlivněné strukturou subjektů podle odvětví nebo velikosti. Nejposkytovanějším benefitem byl příspěvek na stravování poskytovaný 71 % zaměstnavatelů mzdové sféry, u většiny dokonce nabízen plošně všem zaměstnancům. Na druhé příčce se umístil příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění (46,7 %), dále náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance (41,5 %), příspěvek na vzdělávání (41,4 %) a na páté příčce pružná pracovní doba (37,6 %).

Dalším závěrem z výsledků je, že alespoň jeden benefit je poskytován 97 % zaměstnavatelů. Průměrně poskytují zaměstnavatelé 8 benefitů. Mimo to z průzkumu vyplývá, že ve srovnání s rokem 2009, tedy obdobím ekonomické krize, je v roce 2016 firmami nabízeno o 47 % více benefitů (Trexima, dostupné online).

V roce 2017 probíhal průzkum personální agentury **Talentica s. r. o.** zaměřený na uchazeče o technicky zaměřené pozice při změně jejich práce. Počet respondentů byl 1165, kdy nejvíce respondentů (36 %) bylo s více než 4letou praxí. Nejvíce respondentů působí v oborech automotive, strojírenství a elektronika a elektrotechnika.

Mezi top benefity doplněné o relativní četnosti pro rok 2017 patří:

- flexibilní pracovní doba (77 %),
- dovolená navíc (68 %),
- vzdělávací kurzy (66 %),
- home office (58 %),
- finanční bonusy (55 %).

Dalším závěrem z průzkumu je, že skoro 90 % respondentů by zareagovalo na jinou nabídku práce, či ji dokonce sami aktivně hledají. Pouze 12 % by svou pozici neměnilo. Z výsledků lze soudit, že preference se mezi léty 2016 a 2017 nezměnily, respondenti mají stále zájem o stejné benefity. Změnilo se pouze pořadí preferencí (Talentica, dostupné online).

Dalším vybraným je druhý ročník průzkumu společnosti **Aon HR Solution** s názvem Benefit Survey z roku 2018. Do tohoto šetření bylo zapojeno více než tři sta českých a slovenských společností. Z výzkumu tradičních benefitů se podařilo zjistit, že více než 70 % společností v ČR poskytuje příspěvek na penzi a zároveň polovina z nich vyžaduje, aby si zaměstnanec také přispíval. Na Slovensku je podíl více než 50%. Životní pojištění na českém trhu poskytuje 56 % společností, zatímco na Slovensku pouze 23 %. Jako další benefit byla zvolena nadstandardní zdravotní péče, která přináší úsporu času, může vést ke zlepšení zdravotního stavu a tím ke zvýšení produktivity práce. Tento benefit poskytuje jak v Česku, tak na Slovensku zhruba třetina společností.

Dále byl výzkum zaměřen na benefity, které by mohly učinit společnost atraktivnější na trhu práce. Mezi ně patří i sick days, které poskytuje až 60 % společností v Česku a necelých 30 % na Slovensku. Ve výzkumu se dále objevilo i odměňování za loajalitu k zaměstnavateli, tedy dlouhodobou spolupráci a finanční dary při oslavě kulatých narozenin a jiných výročí. Na závěr dotazníku byly uvedeny neobvyklé formy benefitů, jako je odměna za plnou docházku, dotace na vánočního kapra či volno pro doprovod dítěte do první třídy (HR News, dostupné online).

Dalším je výzkum **Jobs Index** z roku 2018. Z průzkumu mezi tisícem respondentů došlo ke zjištění, že nejžádanějším benefitem je dovolená navíc. Na dalších pozicích se u respondentů umístily prémie, sick days a příspěvky na stravování. Z netradičních benefitů, které jsou nabízeny a objevily se v dotazníku, lze jmenovat firemní gril, kurzy zdravého sezení, meditační odpočinková místnost či místnost s hudebními nástroji.

Zajímavé na tomto výzkumu je srovnání preferencí napříč sektory. Z něj vyplývá, že sick days nejčastěji volí pracovníci v administrativě a dělníci, flexibilní pracovní dobu volí manažeři, bonusy podle dosažených výsledků preferují technici, pracovníci ve službách a obchodu i řemeslníci. Příspěvek na pojištění nejčastěji volí pracovníci ve zdravotnictví a školství. Na dovolené navíc se shodují všechny sektory. Dalším závěrem z výzkumu je, že až 37 % lidí vede ke změně práce právě nabídka benefitů (LMC, dostupné online).

Posledním vybraným je průzkum společnosti **Grafton Recruitment** z roku 2018 mezi 1485 respondenty z ČR. Stejný průzkum byl proveden v roce 2016 a je jako první v pořadí v této podkapitole. Hned v úvodu průzkumu je informace, že i přes nízkou nezaměstnanost, probíhající boje o pracovní sílu se stále zaměstnavatelé rozcházejí v nabídce svých benefitů s požadavky zaměstnanců. Nejžádanější benefit, 13. plat, je příkladem, kdy panuje největší převýšení poptávky nad nabídkou. Dále se v nabídce zaměstnavatelů objevují benefity jako vánoční večírky, slevy na firemní výrobky, bonus za doporučení nového zaměstnance a občerstvení na pracovišti, které však dnes zaměstnanci vnímají jako standardní přístup k nim a nepovažují je za benefity.

TOP10 nejžádanějšími benefity byly zvoleny:

- 13. plat, 14. plat,
- bonusy ke mzdě a prémie,
- flexibilní pracovní doba,
- 5 týdnů dovolené,
- více než 5 týdnů dovolené,
- individuální rozvržení pracovní doby,
- možnost práce z domu (home office),
- auto i pro soukromé účely,
- stravenky a
- zdravotní volno (sick days).

Stejně jako v průzkumu společnosti Grafton Recruitment CZ z roku 2016 se stravenky umístily na spodních příčkách (v letošním průzkumu dokonce až předposlední), nemusí to ale znamenat, že o něj již zaměstnanci nemají zájem. Ukazuje to spíše na samozřejmost tohoto benefitu a rozhodně by to neměl být pro zaměstnavatele signál pro omezení či zrušení (Grafton Recruitment CZ, dostupné online).

3. Účetní a daňový pohled na zaměstnanecké benefity

V této kapitole bude na vybraných benefitech společnosti IT, s. r. o. vymezen jejich daňový dopad pro zaměstnavatele i zaměstnance. Vzhledem k externímu vedení účetnictví společnosti IT, s. r. o. a neposkytnutí detailnějších informací budou benefity dále doplněny o obecné příklady, jak by mohlo v praxi vypadat účtování.

3.1. Charakteristika společnosti IT, s. r. o.

Vybraná společnost se zabývá poskytováním profesionální služeb v oblasti výpočetní a komunikační technologie. Primárně se zaměřuje na outsourcing služeb, kdy smluvně garantuje odpovědnost za provoz IT. V rámci outsourcingu je zajištěn chod komplexní počítačové sítě, včetně serverů a koncových stanic. Toto řešení také nabízí úsporu nákladů oproti zaměstnávání specializovaného zaměstnance na této pozici. Dále se zabývá poskytováním internetu v blízkém okolí společnosti, tvorbou a správou webových stránek. V neposlední řadě provozuje vlastní prodejnu s IT zbožím a příslušenstvím, kde provozuje i servis výpočetní a kancelářské techniky.

Jedná se o společnost podnikající v právní formě společnosti s ručením omezeným. Základní kapitál společnosti činí 400 000 Kč a je již od založení v roce 2007 plně splacen. Základní kapitál je rozdělen rovným dílem na dvě poloviny mezi dva společníky. Společnost je lokálně působící, kdy vyhledává klienty na Frýdecko-Místecku a Ostravsku. U projektů, které jsou na bázi poskytování služeb, u kterých není podstatné místo výkonu práce (např. webové stránky, prodejní systémy aj.) se snaží společnost působit celorepublikově.

3.2. Poskytované zaměstnanecké benefity

Společnost IT, s. r. o. si velmi cení svých zaměstnanců a snaží se pro ně budovat příjemné pracovní prostředí a pečovat o ně i ve smyslu oceňování jejich odvedené práce. Proto, kromě tradičně vypláceného platu a mzdy, nabízí peněžitě i různé nepeněžitě formy „bonusů“, tedy benefitů, které mohou zaměstnance udržet motivovaného a solidárního. Společnost rozlišuje pouze formu pracovního poměru.

Zaměstnanci na hlavní pracovní poměr mohou čerpat ze širší nabídky, než zaměstnanci na např. dohodu o provedení práce nebo zkrácené úvazky.

Pro všechny zaměstnance bez rozdílu formy pracovního poměru je k dispozici služební notebook (v odpovídající konfiguraci pro výkon práce, určen pro pracovní i soukromé účely), služební telefon (pro pracovní i soukromé účely s neomezeným voláním, SMS a balíčkem mobilních dat), sportovní aktivity (společnost IT, s. r. o. pravidelně navštěvuje v rámci stmelení kolektivu a odpočinku od formálního pracovního prostředí tělocvičnu, kde hrají především míčové hry) a nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek (kdy je využíváno lepších cen u dodavatelů a snížení marže společnosti IT, tedy ve výsledku nižší ceny než by měl zaměstnanec při nákupu jako koncový zákazník).

Pro pracovníky na hlavní pracovní poměr společnost IT, s. r. o. navíc nabízí stravenky (za každý odpracovaný den v hodně 100 Kč, dokonce 100 % hrazená zaměstnavatelem), příspěvek na penzijní připojištění (až do výše 500 Kč měsíčně), dovolená navíc (5 týdnů placené dovolené či možnost čerpat po dohodě navíc neplacenou dovolenou) a příspěvky na vzdělávání obecně (jazykové kurzy, odborná školení pro výkon požadované práce, placené studijní volno).

Další benefity jsou posuzovány individuálně. Dva zaměstnanci mají k dispozici služební automobily, které jim slouží i pro soukromé účely. Tyto automobily mohou být pro pracovní účely využity i ostatními zaměstnanci. Ve společnosti je také nabízen benefit „jednorázový bonus při životním jubileu“, není však známo, jak je nastaven, a tak není jasné, kdy má na něj zaměstnanec nárok. Zároveň je po dohodě možné pracovat z domu. Tento benefit však nebyl záměrně do dotazníku uveden, a dokonce žádný z respondentů jej při dotázání do pole „jiné“ neuvedl. Po konzultaci s vedením společnosti IT, s. r. o. lze konstatovat, že tento benefit není příliš využíván.

V tabulce 3.1 jsou jmenovány poskytované benefity a doplněna jejich daňová uznatelnost na straně zaměstnavatele, zdanění na straně zaměstnance a případně doplněno o ustanovení, podle kterých by se mělo postupovat.

Tabulka 3.1 Benefity poskytované analyzovanou společností a jejich daňový pohled

Benefit	Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	Zdanění u zaměstnance
Služební notebook	ANO drobný hmotný majetek	NE pracovní nástroj
Služební telefon včetně tarifu	ANO drobný hmotný majetek	NE pracovní nástroj
Sportovní aktivity	NE (nepeněžní plnění) § 25 odst. 1 písm. h) bod 1	NE § 6 odst. 9 písm. d)
Nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek	ANO § 24 odst. 1	ANO § 6 odst. 3
Stravenky	ANO (do limitu) § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 NE (nad limit) § 25 odst. 1 písm. j)	NE § 6 odst. 9 písm. c)
Příspěvek na penzijní připojištění	ANO (bez omezení výše) § 24 odst. 2 písm. j) bod 5	NE (do 50 000 Kč ročně) § 6 odst. 9 písm. c)
Dovolená navíc	ANO náhrada mzdy zaměstnance	ANO jako u klasické odměny, tedy mzdy
Příspěvky na vzdělání (související s předmětem činnosti zaměstnavatele)	ANO § 24 odst. 2 písm. j) bod 3	NE (nepeněžní plnění) § 6 odst. 9 písm. a)
Služební automobil (pro služební a soukromé účely)	ANO bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č. D-22	ANO § 6 odst. 6
Home office (práce z domu)	ANO nákladem je mzda zaměstnance	ANO zdanění odměny, tedy mzdy

Zdroj: Macháček, 2017 – vlastní zpracování

3.2.1. Služební notebook

Tento „benefit“ je v moderním pohledu na zaměstnanecké benefity vnímán více jako samozřejmost a pracovní nástroj, než „něco navíc“. Zaměstnanci mají k dispozici služební notebook, který jim může sloužit i pro soukromé účely, ale samozřejmě je určitým způsobem svazuje k tomu, aby byli v případě nouze neustále dostupní. Nezřídka kdy jsou spíše rádi, když mají možnost si doma od počítačové techniky odpočinout. Nevýhodou tohoto benefitu také může být omezení možnosti nastavení zařízení kvůli firemní kultuře a tím značně omezené možnosti využívat notebook k plně soukromým účelům. Může se stát, že zaměstnavatel monitoruje zařízení a analyzuje, k čemu ho využíváte, je tak nevhodné do něj ukládat citlivá osobní data. Může docházet i k filtrování stránek, které mohou být zobrazeny, např. blokování sociálních sítí a podobně. Na ochranu soukromí na pracovišti však myslí Zákoník práce, a tak by rozhodně nemělo docházet k získání soukromých údajů zaměstnavatelem.

Daňové řešení **u zaměstnavatele** zde vychází jednoduše. Dle vyjádření vedení společnosti nikdo nemá podle vnitřní směrnice notebook dražší než 40 000 Kč, a tak odpadá starost o správné začlenění dlouhodobého a krátkodobého majetku. Po nákupu je notebook účtován celý do spotřeby (nákladů) a v tu chvíli se stává celá pořizovací cena daňově uznatelná. Účtování tedy bude probíhat na straně má dáti na účet 501 – *Spotřeba materiálu* a na straně dal bude použit vhodný účet (pravděpodobně závazek vůči dodavateli, tzn. účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů*).

Z pohledu **zaměstnanců** zde nijak nedochází k zatížení jejich mzdy, ať už z pohledu daní tak odvodů. Mají pouze podepsanu hmotnou odpovědnost za svěřené zařízení.

3.2.2. Služební telefon včetně tarifu

Obdobně s předchozím lze tento benefit vnímat jako samozřejmost, protože sám zaměstnavatel stojí o možnost mít své zaměstnance k dispozici často i mimo pracovní dobu. Zaměstnanci společnosti IT, s. r. o. dostávají k dispozici služební mobilní telefon se služebním tarifem s neomezeným voláním a SMS. Tento tarif mohou využít i k soukromým hovorům. Zde je situace obdobná, jako u služebního notebooku.

Opět je zde riziko, že služební telefon bude monitorován např. pro ochranu před odcizením, bude do něj instalován specializovaný software pro ochranu firemních dat aj.

Z pohledu **zaměstnavatele** je tento benefit daňově uznatelný. Cenu zařízení, tedy mobilního telefonu, který nepřekročí částku 40 000 Kč uplatní celou do nákladů. Z pohledu mobilního tarifu by zde mohl vzniknout problém s využíváním i pro soukromé účely, tento problém však částečně řeší fakt, že cena za neomezený tarif je shodná v situaci, kdy je využíván čistě pro pracovní účely se situací, kdy jej lze využít i pro soukromé účely. Pro úplnost je v interní směrnici tento benefit zmíněn a lze jej tedy považovat jako „daňově účinné výdaje na pracovní a sociální podmínky“. Účtování mobilního telefonu probíhá na straně má dáti na účet 501 – *Spotřeba materiálu* a na straně dal bude opět použit vhodný účet (pravděpodobně závazek k dodavateli, tzn. účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů*). V případě mobilního tarifu probíhá účtování na straně má dáti na nákladový účet 518 – *Ostatní služby* a na straně dal pravděpodobně na účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů*.

Z pohledu **zaměstnanců** je to stejné, jako v předchozím případě. Nedochází k ovlivnění jejich mzdy a mají podepsanou hmotnou zodpovědnost za svěřené zařízení.

3.2.3. Sportovní aktivity

Jednou měsíčně se zaměstnanci společnosti IT, s. r. o. schází v nedaleké tělocvičně a věnují se společně sportovním aktivitám. Tato činnost je ve společnosti vyhledávána a účastní se jí i rodinní příslušníci či známí. Velmi pozitivně působí na stmelení kolektivu, protože je to možnost jednat se všemi kolegy, včetně nadřízených, na stejné úrovni a poznat se i z neformálního, osobního pohledu. Navíc může proběhnout seznámení i s ostatními členy rodiny zaměstnanců, což může pomoci k osobnějším přístupům mezi kolegy a sblížit je.

Pro **zaměstnavatele** se to stává daňově neuznatelným nákladem, ale pro oblíbenost a utužování kolektivu jej stále provozuje. Účtování by znělo na straně má dáti na daňově neúčinný účet 528 – *Ostatní sociální náklady* a na straně dal pravděpodobně na účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů* či účet 211 – *Pokladna* v případě úhrady v hotovosti nebo 221 – *Bankovní účty* v případě bezhotovostní úhrady kartou. Zde by připadala v úvahu úhrada ze sociálního fondu. Společnost jej však netvoří a proto je to jedno z doporučení této práce.

Zaměstnancům je tento benefit nabízen jako nepeněžitě plnění, a tak jsou také od jakékoli sankce osvobozeni.

3.2.4. Nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek

Velmi oblíbený a využívaný benefit v analyzované společnosti IT, s. r. o. V principu se jedná o využití lepších nákupních cen, které má společnost u svých dodavatelů k dispozici a prodej zaměstnancům s nižší marží, než je obvyklá pro koncové zákazníky na prodejně. Společnost nabízí ve své prodejně obvyklé spotřební zboží určené pro počítače a kancelářskou techniku, dále je možné v podstatě neomezeně, dle možností dodavatelů, vybírat z jejich nabídky a čerpat tento benefit na neomezený sortiment. Také výše čerpání tohoto benefitu není ve společnosti omezena a je na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že jej nebude zneužívat ve velké míře například pro nákup techniky pro své známé nebo snad dokonce zneužívat ho ve prospěch zákazníků.

Pro **zaměstnavatele** to nepřináší žádnou administrativu navíc. V podstatě se jedná o klasický prodej zboží. Nakoupí jej u svého dodavatele, kde bude účtovat na straně má dáti 131 – *Pořízení zboží* a na straně má dal 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů*. Po přijetí zboží je na základě příjemky nutné naskladnit zboží, tedy na straně má dáti účet 132 – *Zboží na skladě* a na straně dal „vyrušení“ účtu 131 – *Pořízení zboží*. Při prodeji bude poté na straně má dáti realizována platba na účet 211 – *Pokladna* v případě úhrady v hotovosti nebo 221 – *Bankovní účty* v případě bezhotovostní úhrady kartou a zároveň vznikne tržba na straně dal 604 – *Tržby z prodeje zboží*. U drobných nákupů existuje i možnost srážky ze mzdy, kdy by účtování probíhalo na účet 335 – *Pohledávky za zaměstnanci* a na straně

má dáti zůstává účet 604 – *Tržby z prodeje zboží*. Současně s prodejem vzniká výdejka s účtováním 504 – *Prodané zboží* na straně má dáti a účtem 132 – *Zboží na skladě* na straně dal. Při zúčtování mzdy však musí z rozdílu, který je vypočten z ceny obvyklé a ceny, za které je dáva k dispozici zaměstnancům, odvést povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které se pro něj stává daňovým výdajem.

Zaměstnanci vznikne dle § 6 odst. 3 ZDP, kde je řečeno, že příjmem ze závislé činnosti je též částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté věci nižší, než je cena obvyklá, zatížení o rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou, za kterou zboží nakoupil. Tento rozdíl se mu připočte k hrubé mzdě, a tudíž se mu navýší jak odvody (pojistné na sociálním a zdravotním pojištění), tak daň z příjmů (Macháček, 2017).

3.2.5. Stravenky

Tento benefit patří snad k nejčastěji používaným a analyzovaná společnost jej nabízí také. IT, s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům plně hrazené stravenky v hodnotě 100 Kč. Plná úhrada zaměstnavatelem nebývá běžná, ale i toto je možná varianta a nástroj, jak společnost na trhu práce při boji o zaměstnance zviditelnit. Ve společnosti je využívána papírová podoba stravenek Gastro Pass od společnosti Sodexo. S jeho formou jsou zaměstnanci maximálně spokojeni, což dokazuje jejich pravidelné, společné obědy v rámci přestávky a uzavření prodejny. Nabídka restauračních zařízení v okolí akceptujících stravenky je na dostatečné úrovni, a tak není problém s výběrem preferované stravy (i alternativách jako je vegetariánská či dnes oblíbená a rozšířená „low carb“, tedy nízko sacharidová strava).

Zaměstnavateli vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP daňová účinnost příspěvků až do výše 55 %, maximálně však do 70 % stravného dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty od 5–12 hodin. V tomto případě bude maximální výše daňově uznatelných nákladů 55 Kč. Zbytek, tedy 45 Kč, bude daňově neuznatelným nákladem. Stejně lze s daňovou uznatelností postupovat v případě provize. Její výše však nebyla vedením společnosti sdělena. Při nákupu bude hodnota stravenek připsána na vrub účtu 213 – *Ceniny a provize* bude účtována do nákladů na účet 518 – *Ostatní služby*. Je však nutné zde rozlišit použitím analytických účtů daňový

a nedaňový podíl nákladů. Při výdeji stravenek bude účtování daňově účinné části příspěvku probíhat na straně má dáti na účet 527 – *Zákonné sociální náklady* a na straně dal snížení cenin na účtu 213 – *Ceniny*. Daňově neuznatelná část bude na straně má dáti účtována na daňově neuznatelný účet 528 – *Ostatní sociální náklady* znovu oproti účtu 213 – *Ceniny* (Macháček, 2017).

U **zaměstnance** díky plné úhradě nevzniká žádná další platba. Toto nepeněžitě plnění ze strany zaměstnavatele je od daně osvobozeno a je tedy velmi výhodné.

3.2.6. Příspěvek na penzijní připojištění

Obecně velmi rozšířený benefit, který je využíván i v analyzované společnosti. Zarážející je počet uživatelů tohoto benefitu vyplývající z dotazníkového šetření z kapitoly 4. Z něj vyplývá, že benefit využívají pouze dva zaměstnanci. Spoření na důchod je velice žádoucí, a tak je otázkou, proč tohoto příspěvku nevyužívá více zaměstnanců. Podmínky jsou nastaveny tak, že společnost přispívá stejnou částkou, jako zaměstnanec, maximálně však do výše 500 Kč za měsíc. Pro upřesnění se jedná o příspěvek na doplňkové penzijní spoření, tedy III. pilíř.

Z **pohledu zaměstnavatele** je tento příspěvek daňově výhodný, vyplývá to ze Zákona o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. Příspěvky na penzijní připojištění jsou u daňově uznatelné v plné výši. Účtování tohoto příspěvku bude přímo do nákladů, na straně má dáti na účet 527 – *Zákonné sociální náklady* a na straně dal účet 325 – *Ostatní závazky* (Macháček, 2017).

Ze **zaměstnaneckého pohledu** lze vzhledem k výši příspěvku s jistotou říct, že se jedná o platbu zaměstnavatele do celkového úhrnu 50 000 Kč ročně, a tudíž je od daně z příjmů ze závislé činnosti (podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP) osvobozena a neplatí se sociální ani zdravotní pojištění. V případě doplňkového penzijního spoření má zaměstnanec nárok i na státní příspěvek. Jeho výše je až 230 Kč měsíčně při spoření částkou 1 000 Kč měsíčně a více. Dále se nabízí možnost daňového zvýhodnění části příspěvků, která přesáhne 12 000 Kč ročně. Lze je uplatnit jako odpočet od základu daně ve výši až 24 000 Kč ročně (Asociace penzijních společností ČR, dostupné online).

Při modelovém příkladu, kdy si zaměstnanec společnosti přispívá částkou 500 Kč měsíčně, zaměstnavatel mu též shodně přispívá 500 Kč měsíčně, lze získat státní příspěvek ve výši 130 Kč měsíčně. Na daňové zvýhodnění při této výši příspěvku bohužel zaměstnanec nedosáhne.

3.2.7. Dovolená navíc

Obecně oblíbený benefit, kdy jeho využití je v analyzované společnosti vysoké. Zaměstnanci analyzované společnosti IT, s. r. o. mají nárok na 5 dnů dovolené navíc. Tedy spolu se zákonnou lhůtou je to dohromady 25 dnů v roce. To v kombinaci s 13 státními svátky v České republice nabízí štědou dobu na odpočinek a regeneraci zaměstnanců.

Z pohledu **zaměstnavatele** je to relativně nákladný benefit. Musí nad rámec zákonem stanovených 20 pracovních dní hradit po dalších 5 pracovních dní zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tento benefit je však daňově uznatelný, resp. jeho zdanění a účtování je shodné jako u mezd (Šubrt et. Al., 2019).

Zaměstnancům vyplývá z tohoto benefitu povinnost odvodů na sociální a zdravotní pojištění i daně z příjmů ze závislé činnosti, jelikož je náhrada mzdy součástí hrubé mzdy.

3.2.8. Příspěvky na vzdělávání

Je v zájmu samotné společnosti, aby její zaměstnanci byli vybaveni odbornými znalostmi, a tak pravidelně navštěvují různá školení. Pro zaměstnance to může znamenat povýšení či rozšíření jeho pracovních kompetencí a samozřejmě zvýšení jeho vlastní hodnoty na trhu práce. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že firma realizuje jak prohlubování kvalifikace, tak zvýšení kvalifikace svých zaměstnanců. Aby se vyhnula zatížení odvodů zaměstnance, nabízí se pouze nepeněžitá forma poskytování tohoto benefitu. Funguje zde však systém, kdy se společnost snaží vycházet zaměstnancům maximálně vstříc a pokud má zaměstnanec zájem, sám si požadovaný kurz najde a obhájí jeho význam a přínos před svým nadřízeným, zpravidla je mu vyhověno a společnost účast na kurzu či školení zajistí.

Zaměstnavatel má dle § 2 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP nárok uplatnit si výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců jako daňové náklady. V tomto případě jsou daňově uznatelné i peněžní plnění, které se však ve společnosti neužívá. Zaměstnancům je poskytováno školení vybrané ve vzájemné shodě zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec se tak nemá šanci dostat k příspěvku jako peněžité plnění, které by poté musel zdanit, jelikož není od daně osvobozeno. Účtování bude na straně má dáti probíhat na nákladový účet 518 – *Ostatní služby* a na straně dal pravděpodobně na účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů* (Macháček, 2017).

Pro **zaměstnance** se jedná o nepeněžní formu příspěvku, tudíž je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen. V případě peněžitého plnění by však od daně osvobozen nebyl. Účastí na školení nebo jiných formách studia se však považuje, že zaměstnanec koná práci, tudíž je vhodné zmínit odvody a zdanění mzdy, která mu z toho plyne.

3.2.9. Služební automobil

Ředitel společnosti a pracovník na pozici vedoucího servisu má k dispozici služební vůz i pro soukromé účely. Celkem jsou v analyzované společnosti k dispozici dva vozy, které mohou využít i ostatní zaměstnanci, jsou-li vysláni na pracovní cestu či cestu ke klientovi zaměstnavatelem. Zaměstnanci jsou povinni vést knihu jízd a hradí si spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely sami. Vozidla vybíral management společnosti a jsou opatřeny potiskem s logem a informacemi analyzované společnosti. Vzhledem k velikosti společnosti a počtu automobilů se zde nedodrhuje jednotný druh vozidel, jsou sjednoceny pouze potiskem.

Z pohledu **zaměstnavatele** je poskytování služebního automobilu relativně nákladným benefitem. Řídí se § 24 odst. 2 ZDP. Obě auta byla nakoupena z vlastních zdrojů, a tak jsou náklady z provozování vozidla rozpouštěny formou odpisů a nejsou s nimi spojeny další náklady, jako například úrok z leasingu či jiné formy cizího financování. O odpisech společnost účtuje na straně má dáti na účet 551 – *Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku* a na straně dal na účet 082 – *Oprávký k samostatným movitým věcem a souborům movitých věcí*.

Spotřebu pohonných hmot pro firemní účely účtuje na účet 503 – *Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek* na straně má dáti a například 211 – *Pokladna* na straně dal. Spotřebu pohonných hmot pro soukromé účely si hradí sám zaměstnanec a nejsou daňovým nákladem společnosti. Dále může nastat případ, kdy je nutné hradit údržbu či opravu služebního automobilu. O té společnost účtuje na účtu 511 – *Opravy a udržování* na straně má dáti a např. 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů* na straně dal. Dále je s provozem automobilu spojena platba zákonného pojištění, která se účtuje na účet 518 – *Ostatní služby* na straně má dáti a např. účet 321 – *Dodavatelé – závazky z obchodních vztahů* na straně dal. Silniční daň lze také uplatnit jako daňový výdaj na účtu 531 – *Daň silniční* na straně má dáti a závazkový účet 345 – *Ostatní daně a poplatky* na straně dal.

Zaměstnancům je dle § 6 odst. 6 ZDP stanovena za příjem částka 1 % vstupní ceny automobilu včetně DPH za každý, byť započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Nejnižším plněním je však stanovena částka 1 000 Kč. Tento nepeněžní příjem je přičten do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění a dále se přičítá ke zdanitelné mzdě při stanovení měsíční zálohy na DzP ze superhrubé mzdy včetně povinného pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Dále náklady na pohonné hmoty, které zaměstnanci vzniknou jeho soukromými jízdami, musí uhradit. Nevýhodou tohoto benefitu pro zaměstnance je neměnná vstupní cena vozidla, tzn. i po značném opotřebení vozu mu bude k hrubé mzdě přičítáno 1 % (Macháček, 2017).

3.2.10. Home office (práce z domu)

Home office, česky nazýván práce z domu je mezi mladými lidmi velmi žádaným benefitem, který však nelze nárokovat v každé práci. Zde, v analyzované společnosti IT, s. r. o., by to do jisté míry možné bylo, a vedení tvrdí, že je tento benefit aktivně nabízen, ale zaměstnanci toho dle vyjádření vedení příliš nevyužívají. Tento benefit je jednoduchý v tom, že nepřináší žádné komplikace na straně zaměstnavatele, ani zaměstnance. Evidence probíhá stejně, jako by byl zaměstnanec na svém pracovišti. Problémem může být, zda zaměstnanec skutečně pracuje a podává výkony v dostatečné kvalitě. V analyzované společnosti není problém ověřit kvalitu i kvantitu odpracovaných úkolů. Je to však administrativa navíc a zdržovalo by to od práce nadřízené, kteří mají na starost zaměstnance čerpající tento benefit, včetně

rozhodnutí, zda mu bude práce z domu v konkrétním dni umožněna. Je tedy spíše na důvěře a zkušenosti nadřízeného se svými zaměstnanci.

Z pohledu **zaměstnavatele** se prakticky nejedná o žádnou administrativu navíc. Zaměstnanec pouze mění místo výkonu práce z firemního prostředí na své domácí, či jiné, které uzná za vhodné. Náleží mu klasická mzda a nárok na všechny benefity. Společnost má shodné daňové náklady a shodné účtování o mzdě.

Zaměstnanec změnu, kromě prostředí, nepozná. Obdrží shodnou mzdu, má shodné nároky na benefity a odvede shodné odvody sociálního a zdravotního pojištění i daně ze závislé činnosti.

4. Analýza a zhodnocení poskytnutých zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Pro dotazníkové šetření a jeho následnou analýzu byla vybrána společnost s ručením omezeným IT. Společnost byla z důvodu konkurenční ochrany anonymizována. Poskytnutá data však korespondují se skutečným stavem. Bylo použito dotazování pomocí online formuláře. Výsledky jsou okomentovány a pro lepší přehlednost zobrazeny v grafech.

4.1. Dotazník

Pro provedení analýzy bylo třeba uskutečnit sběr dat. Data byla získána pomocí elektronického dotazníku, který byl rozeslán všem zaměstnancům společnosti IT, s. r. o. Zde je vhodné vyzdvihnout spolupráci vedení společnosti, které se o problematiku benefitů zajímalo a poskytlo tak plnou součinnost. Vzhledem k tomu, že dotazování probíhalo v prázdninových měsících, účastnilo se nejen 13 stálých zaměstnanců, ale i tři brigádníci studující střední školu. Záměrem bylo vyzkoušet, jak mohou zaměstnanecké benefity ovlivňovat mladé lidi, kteří se pravděpodobně do jednání o složkách platu doposud nedostali a jaký mají názor.

Dotazníkové šetření proběhlo pomocí elektronického nástroje Formuláře Google. Tím bylo docíleno, že každý zaměstnanec dostal dotazník e-mailem na jeho pracovní adresu a nemohl na něj odpovídat opakovaně. Vzhledem k dobrým vztahům ve společnosti byla zajištěna 100% návratnost. Třem brigádníkům, kteří tou dobou byli zaměstnání pouze na dohodu o provedení práce, byl z důvodu absence pracovní e-mailové schránky dotazník předložen v tištěné podobě. I zde došlo k vyplnění 100 % rozdaných dotazníků.

Celkově bylo osloveno 16 zaměstnanců společnosti. Lze tedy říci, že vypovídací hodnota pro analyzovanou společnost je velmi vysoká. Jediné úskalí, které vyvstává, by mohlo být neochota či strach zaměstnanců, kteří by pak nemuseli odpovídat pravdivě. Časová náročnost dotazníku byla odhadnuta na 10 minut, takže se nepředpokládá vyčerpání a úbytek koncentrace respondentů.

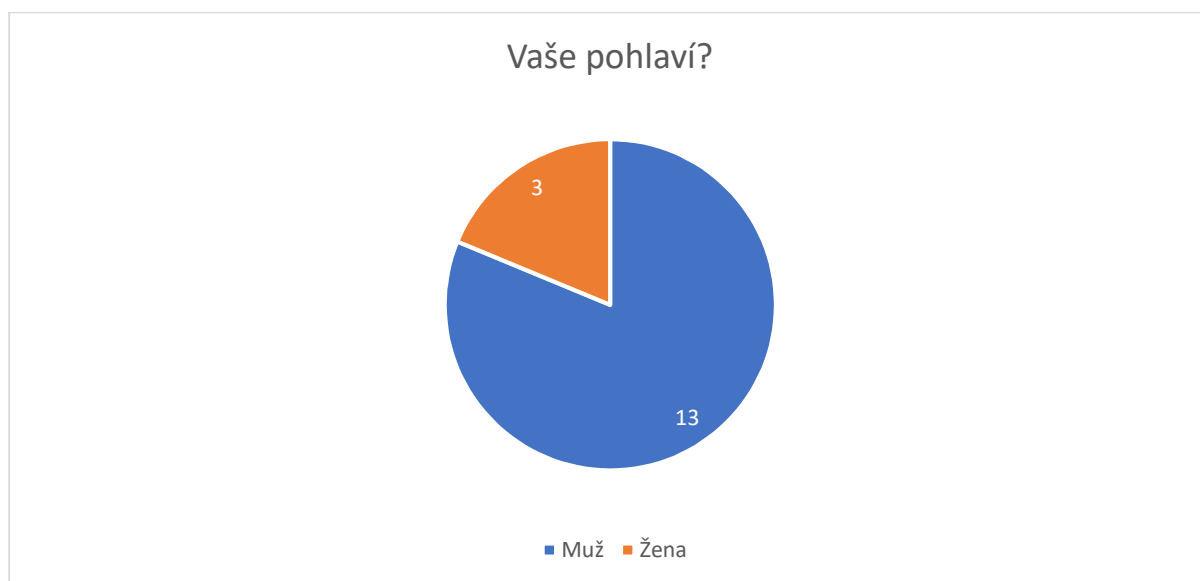
Formulář obsahoval 15 otázek, konkrétně 11 uzavřených a 4 polouzavřené. Dotazování probíhalo na základní osobní a demografické údaje, povědomí o zaměstnaneckých benefitech, které by se ve společnosti IT, s. r. o. mohly vyskytovat, dále povědomí o benefitech, které konkrétní zaměstnanci skutečně využívají, spokojenost s nabízenými zaměstnaneckými benefity a také na vlastní názor na použití zaměstnaneckých benefitů jako nástrojů motivace. Konkrétní otázky, reakce respondentů a hodnocení je v následující kapitole 4.4. Otázky byly označeny jako povinné, a tak nebylo možné dotazník odeslat bez zodpovězení na všechny z nich.

4.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této kapitole budou na přehledných grafech doplněných o slovní popis prezentovány výsledky dotazníkového šetření ve společnosti IT, s. r. o. Ke každé otázce byl zvolen odpovídající graf. Pro většinu otázek se hodil graf koláčový, ale některé otázky jsou pro lepší vypovídací schopnost a rychlejší orientaci doplněny i jiným typem grafu. Pro čtení grafů je důležitý údaj o celkovém počtu zaměstnanců (resp. respondentů). Respondentů bylo 16. Tento údaj není uváděn, protože je pro všechny grafy shodný.

Pomocí grafu 4.1 jsou prezentována data první otázky. Jednalo se o osobní otázku „**Vaše pohlaví?**“ Z grafu je patrné, že 13 z dotazovaných respondentů byli muži (v relativním vyjádření tedy 81,25 %). Zaměstnanců, kteří zastupují ženské pohlaví, je necelých 19 % (v absolutní hodnotě 3; relativní hodnota 18,75 %).

Graf 4.1 Otázka č. 1 - Vaše pohlaví?

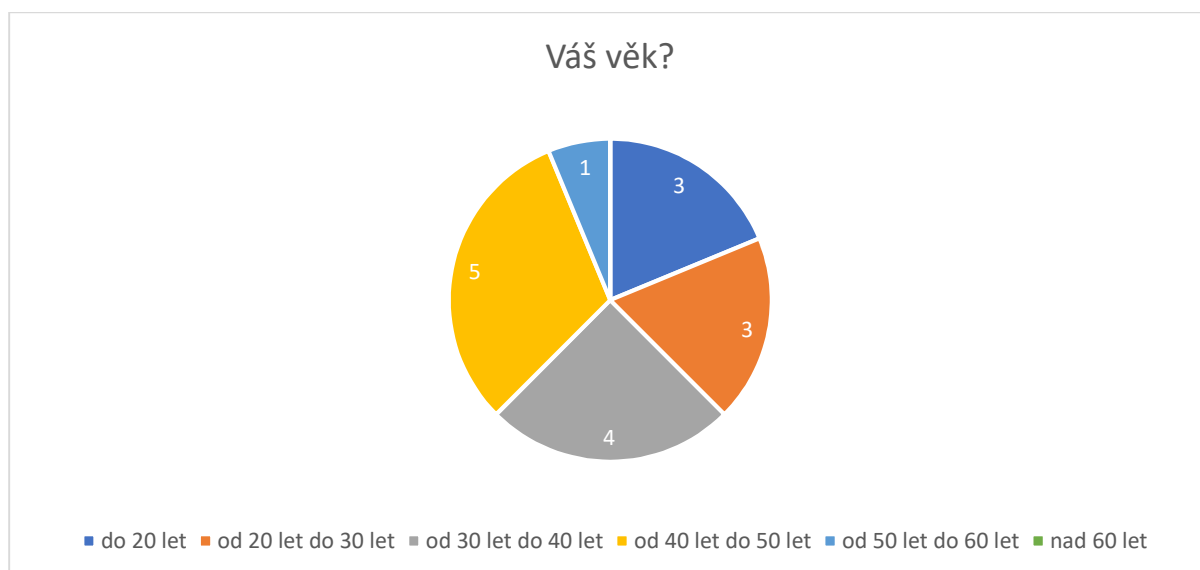


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Vzhledem k oboru bylo možné obdobný poměr očekávat. Ženy ve společnosti IT, s. r. o. působí na pozicích ekonomických a pozici přímého prodeje, zatímco muži zastávají všechny ostatní pozice od servisních techniků, oborově specializovaných pozic až po management společnosti.

Druhou otázkou „**Váš věk?**“ bylo zkoumáno věkové složení respondentů. Z grafu 4.2 vyplývá, že nejvíce zaměstnanců přiřadilo svůj věk do rozpětí od 40 let do 50 let (v absolutní hodnotě 5; relativní hodnota 31,25 %). Druhá nejpočetnější skupina s rozpětím od 30 let do 40 let má zastoupení 4 respondentů (v relativní hodnotě 25 %). Další nejvíce zastoupené skupiny měly shodný počet respondentů. V obou případech odpověděli 3 respondenti (v relativní hodnotě 18,75 %), že patří buďto do skupiny s věkem od 20 let do 30 let, nebo do skupiny do 20 let. U skupiny do 20 let se podařilo zjistit, že se jedná o studenty středního stupně studia, kteří zde působili na praxi. Jeden respondent začlenil svůj věk do kategorie od 50 let do 60 let (v relativní hodnotě 6,25 %). Z odpovědí na tuto otázku dále vyplývá, že ve společnosti IT, s. r. o. není žádný zaměstnanec starší 60 let (v absolutní hodnotě 0; relativní hodnota 0 %). Tato otázka je doplněna vhodným pruhovým grafem 4.3, ze kterého vyplývá přehledněji počet jednotlivých respondentů ve zvolených věkových rozpětích.

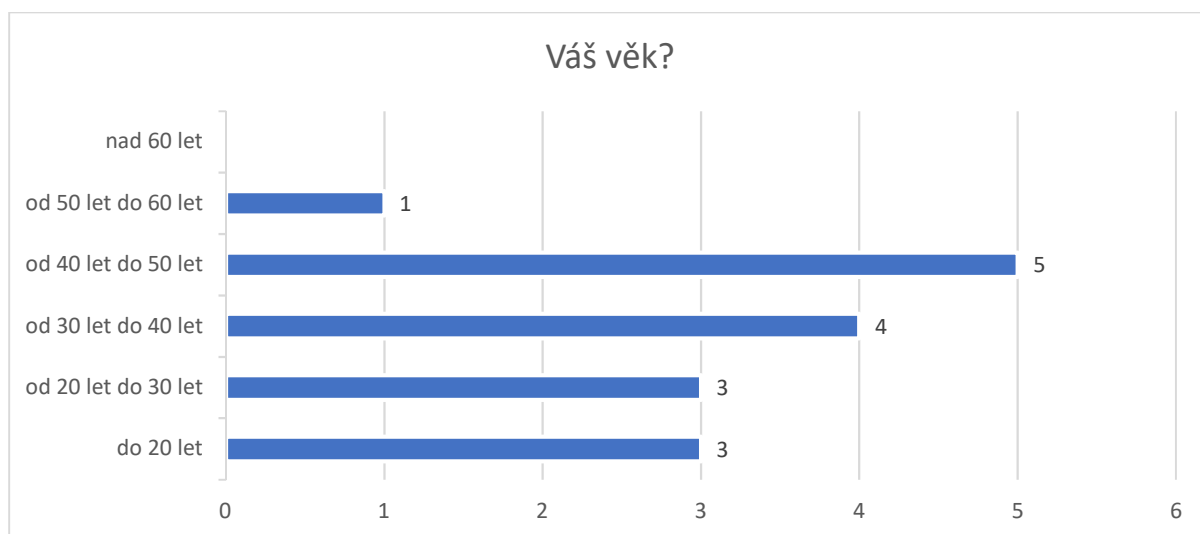
Graf 4.2 Otázka č. 2 - Váš věk?



Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Tuto skladbu zaměstnanců lze považovat za vhodnou. Je přínosné, že společnost pracuje s mladými lidmi, kteří by se mohli stát potencionálními zaměstnanci. Zároveň ale společnost disponuje zaměstnanci ve věku, ve kterém lze využít jejich zkušeností a postavení například při vedení složitějších jednání nebo projektů. Vzhledem k oboru IT lze rozhodně doporučit, v případě potřeby další pracovní síly, zaměřit se na věkovou skupinu od 20 let do 30 let. Zde bývají lidé s kreativním myšlením a mohli by se zasadit o nové, inovativní pracovní postupy.

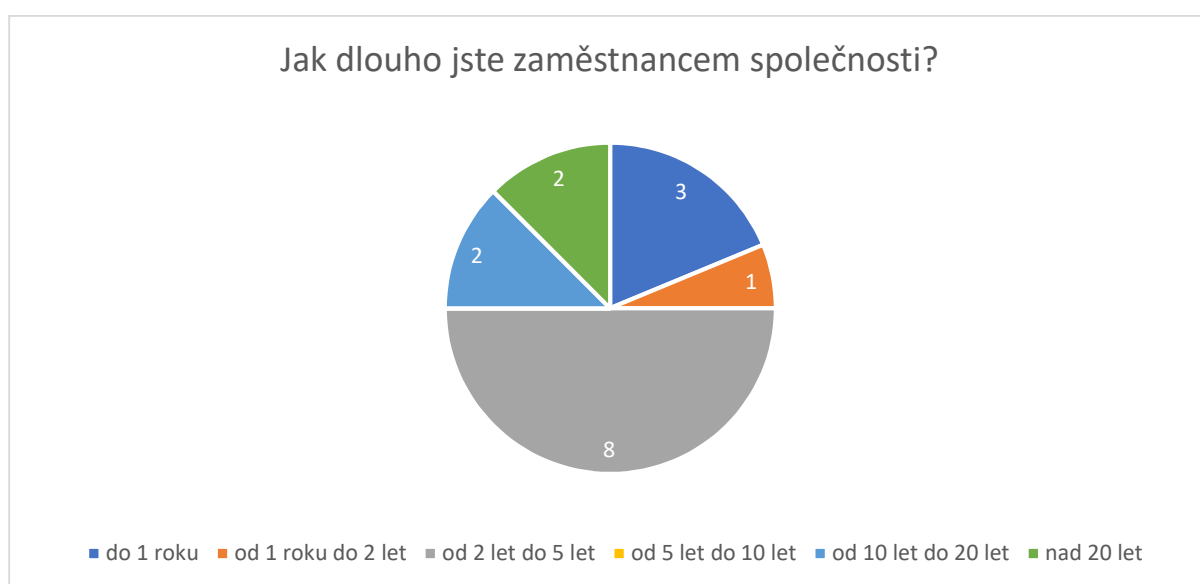
Graf 4.3 Otázka č. 2 - Doplnující graf k otázce Váš věk?



Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Navazuje třetí otázka „**Jak dlouho jste zaměstnancem společnosti?**“ Z grafu 4.4 vyplývá jako nejpočetnější rozpětí od 2 let do 5 let. Tuto volbu zvolila přesně polovina respondentů (v absolutní hodnotě 8; relativní hodnota 50 %). Druhou nejpočetnější skupinou je ta s odpovědí do 1 roku. Zde bylo zjištěno, že u všech 3 odpovědí (v relativní hodnotě 18,75 %) se nejedná o stále zaměstnance, ale o brigádníky. U dvou dalších skupin byl zjištěn shodný počet respondentů. U rozpětí od 10 let do 20 let a nad 20 let odpověděli shodně pro každou skupinu 2 respondenti (v relativní hodnotě 12,50 %). U posledního zastoupeného rozpětí od 1 roku do 2 let odpověděl jeden respondent (v relativní hodnotě 6,25 %). Úplně bez zastoupení zůstala skupina zaměstnanců s délkou pracovního poměru od 5 let do 10 let (v absolutní hodnotě 0; relativní hodnota 0 %). Tato otázka je opět rozšířena o pruhový graf 4.5, který lépe prezentuje absolutní počty zaměstnanců ve skupinách.

Graf 4.4 Otázka č. 3 - Jak dlouho jste zaměstnancem společnosti?

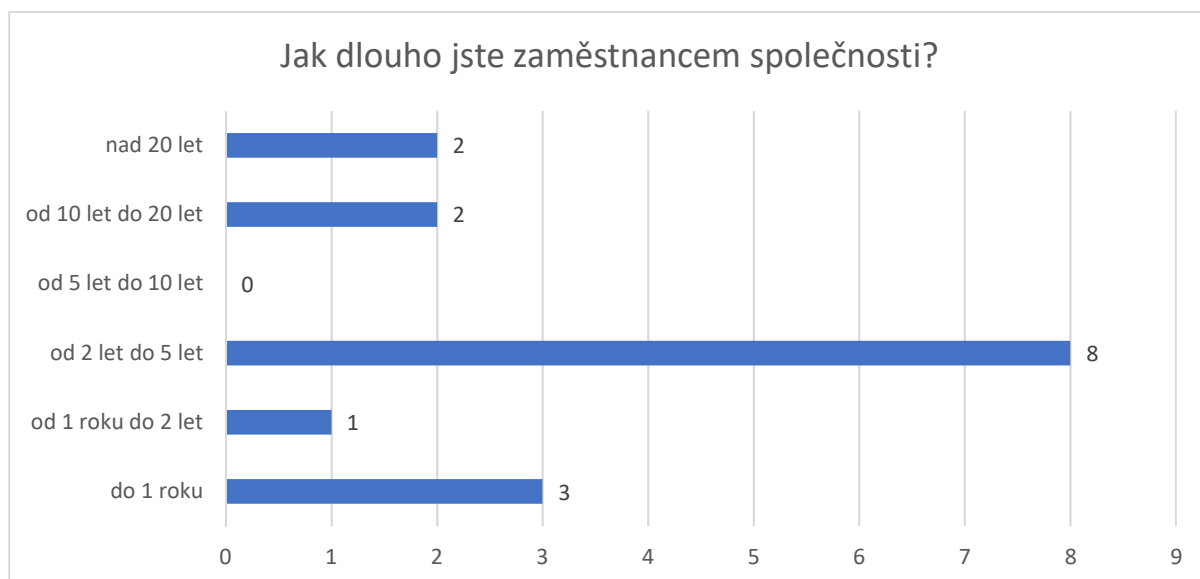


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

V návaznosti na předchozí otázku č. 2 lze hodnotit pozitivně i výsledky u otázky 3. Obzvláště chvályhodně působí relativně vysoké zastoupení skupin od 10 let do 20 let a nad 20 let. Zajímavostí je prázdná oblast od 5 let do 10 let. Lze se domnívat, že opět v návaznosti na minulou otázku, zde může sehrát roli věk zaměstnanců. Mladí lidé toužící po zkušenosti firmu pravděpodobně do 5 let opustí. Pokud však najdou u této společnosti prostředí, které je pro ně vyhovující, mohou se

zde udržet na dlouhá léta. Bylo by vhodné zaměřit se na práci se zaměstnanci, kteří jsou ve firmě do 5 let a přimět je vhodnými nástroji k setrvání.

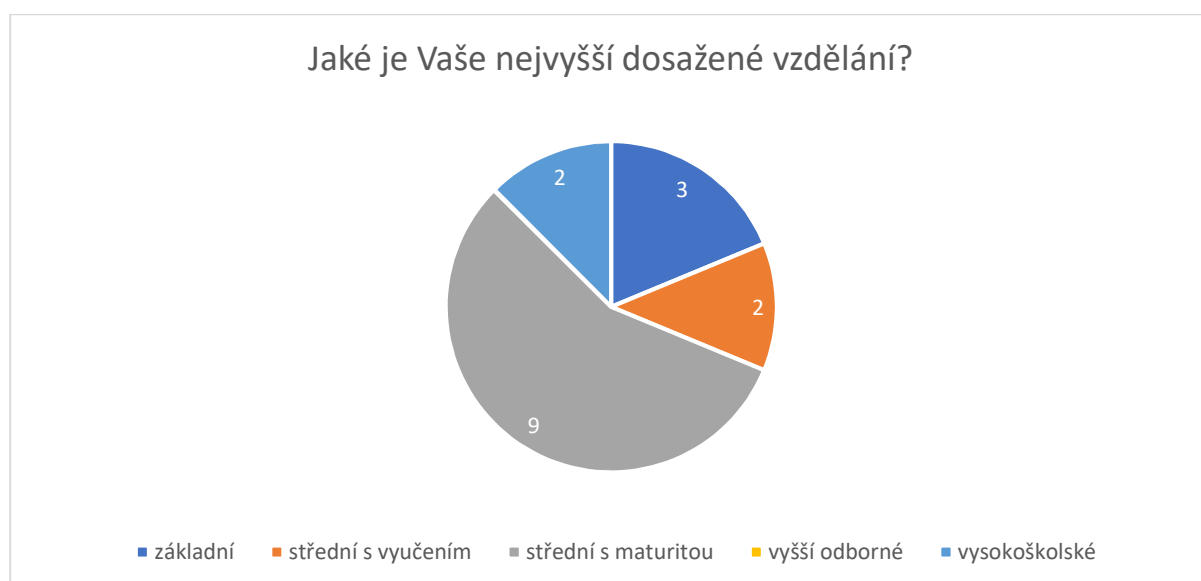
Graf 4.5 Otázka č. 3 - Doplnující graf k otázce Jak dlouho jste zaměstnancem společnosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Čtvrtá otázka v dotazníku zněla „**Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**“ Majoritní kategorií je odpověď střední s maturitou. Počet respondentů v této kategorii se v relativním vyjádření dostal na hodnotu 56,25 % (v absolutní hodnotě 9). Další skupinou v pořadí je základní vzdělání. Tak odpověděli 3 respondenti (v relativní hodnotě 18,75 %). Dá se opět tvrdit, že se jedná o brigádníky, kteří doposud studují střední školu. Jako další se nachází dvě kategorie se shodným počtem respondentů, tedy 2. Obě skupiny, střední s vyučením i vysokoškolské, mají relativní četnost 12,5 %. Skupina vzdělání vyšší odborné nebyla zvolena žádným respondentem (v absolutní hodnotě 0; relativní hodnota 0 %).

Graf 4.6 Otázka č. 4 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

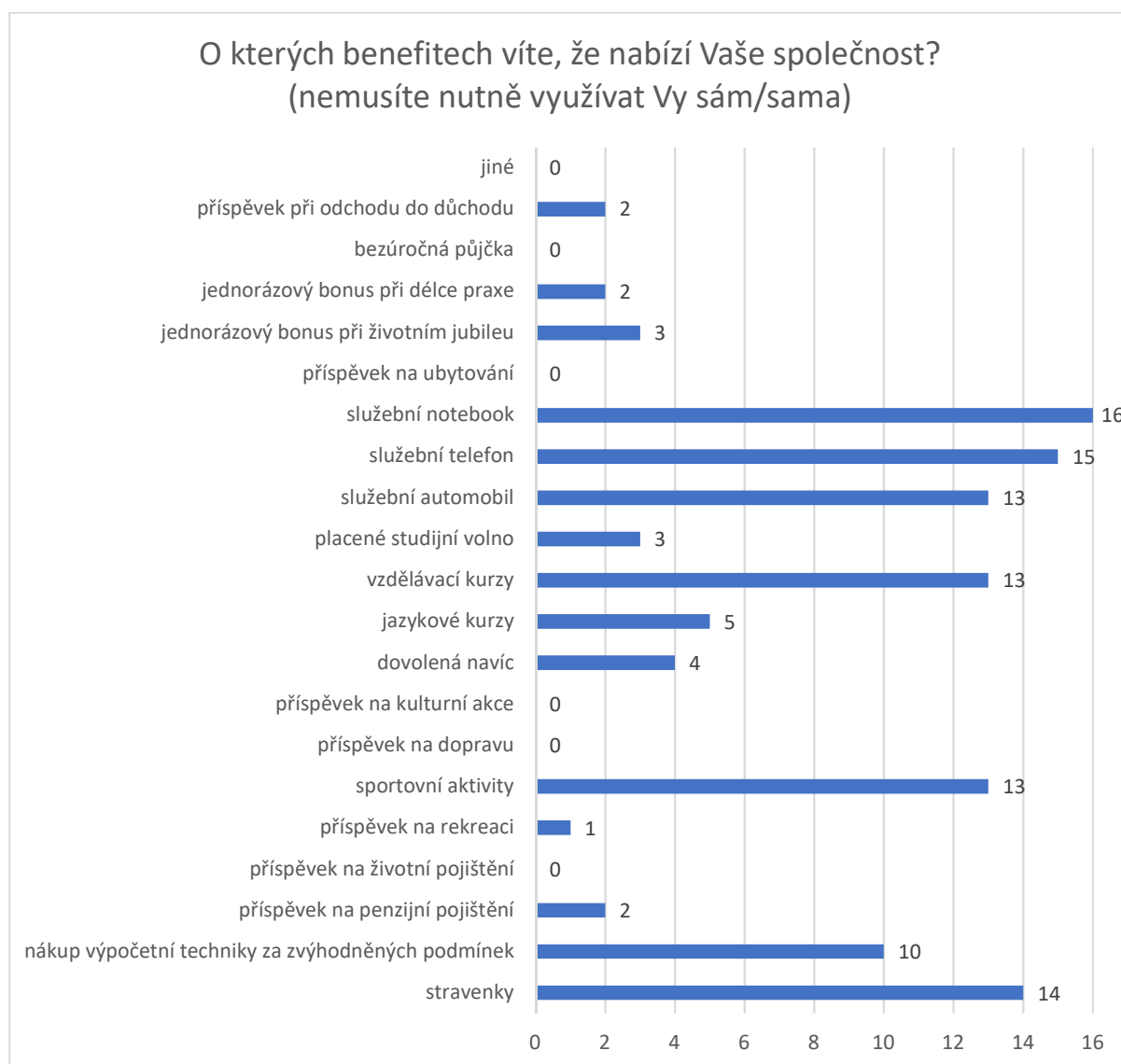
Vzhledem k tomu, jak se společnost navenek prezentuje, je vzdělání adekvátní. Pro složitější, například projektovou činnost, by bylo vhodné zajistit vysokoškolsky vzdělané zaměstnance, ale do jisté míry lze toto vzdělání nahradit zkušenostmi z oboru, které se potvrdily v otázce 3.

U páté, polouzavřené otázky dotazování opouští základní demografické otázky a zaměřuje se na zvolené téma, tedy benefity. Byla položena otázka „**O kterých benefitech víte, že nabízí Vaše společnost?**“ Nemuselo však jít o benefity, které využívá konkrétní respondent. Otázka byla zvolena proto, aby bylo zjištěno, jaká je v analyzované společnosti informovanost o nabízených benefitech. V otázce bylo možné zvolit jednu či více možností.

Všichni respondenti (v absolutní hodně 16) se shodli, že rozhodně ví o benefitu „služební notebook.“ Vzhledem k zaměření společnosti to lze vnímat do jisté míry jako standard a vysoká informovanost je žádoucí. Druhou nejpočetnější odpovědí byla volba „služební telefon“, kterou zvolilo 15 respondentů. Jak bylo zmíněno výše, každý má k dispozici služební telefon s neomezeným tarifem použitelný i pro soukromé účely. Odpověď „stravenky“ byla vybrána 14 respondenty. I zde platí, že každý zaměstnanec na hlavní pracovní poměr má k dispozici stravenky. Dále se shodným počtem 13 odpovědí byly zvoleny benefity služební automobil, vzdělávací kurzy a

sportovní aktivity. Použití služebního automobilu pro pracovní účely je možné a využíváné, stejně jako vzdělávací kurzy. Sportovní aktivity byly popsány v úvodu této kapitoly. Dobře známým benefitem mezi respondenty byl „nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek“. Tuto možnost lze považovat za vhodně zvolenou, vzhledem k zaměření IT, s. r. o. Zbývající benefity by se daly mezi zaměstnanci označit za méně známé. Pět respondentů zvolilo jako odpověď „jazykové kurzy“, které v minulosti byly skutečně plošně aplikovány. Další v pořadí je benefit „dovolená navíc“ se 4 odpověďmi, kdy mají zaměstnanci k dispozici o týden delší dovolenou, než určuje zákon. Shodně zvolili 3 respondenti benefit „jednorázový bonus při životním jubileu“ a „placené studijní volno“. Placené studijní volno, vzhledem ke snaze „držet krok s dobou“ a neustále se vzdělávat, ve společnosti skutečně funguje, ale o fungování jednorázového bonusu při životním jubileu se nepodařilo dohledat bližší informace. Benefity příspěvek na penzijní připojištění, jednorázový bonus při délce praxe a příspěvek při odchodu do důchodu byly označeny shodně 2 respondenty. Příspěvek na penzijní připojištění je ve firmě možný, dá se však pozastavit nad nízkým počtem respondentů, kteří o něm ví. Benefity jednorázový bonus při délce praxe a příspěvek při odchodu do důchodu nebyly ve společnosti nikdy aplikovány, jedná se tedy buďto o informační šum nebo domněnku některého z respondentů. Jeden respondent zvolil „příspěvek na rekreaci“, který se také ve společnosti nikdy nevyskytnul. Bez odpovědi zůstaly benefity příspěvek na životní pojištění, příspěvek na dopravu, příspěvek na kulturní akce a příspěvek na ubytování. Tyto benefity skutečně nejsou nabízeny. Odpověď „jiné“ nevyužil nikdo z respondentů.

Graf 4.7 Otázka č. 5 - O kterých benefitech víte, že nabízí Vaše společnost? (nemusíte nutně využívat Vy sám/sama)

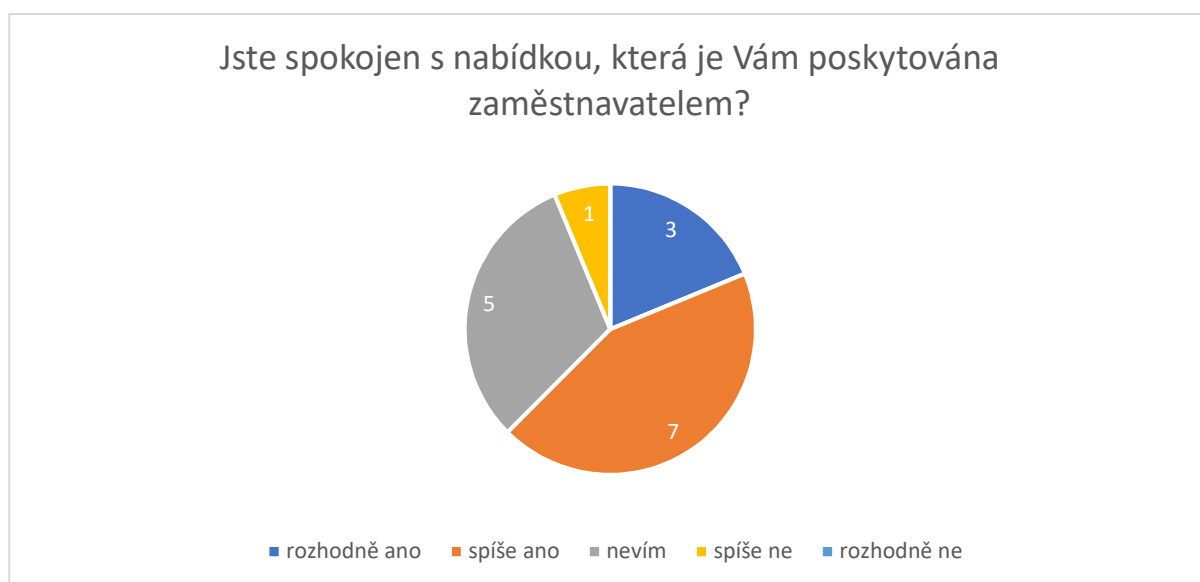


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Informovanost o benefitech lze hodnotit jako vcelku dobrou. O benefitech, které jsou ve firmě rozšířené, se ví dobře. Jsou však benefity, o kterých si zaměstnanci mylně myslí, že jsou k dispozici nebo o nich naopak neví. Z výše uvedeného vyplývá doporučení vedení společnosti, tj. najít vhodnou příležitost a připomenout, zvláště dlouholetým zaměstnancům, další benefity, které by mohli případně čerpat a přispět tak ke větší spokojenosti.

Respondenti byli následně dotazováni na uzavřenou otázku „**Jste spokojen s nabídkou, která je Vám poskytována zaměstnavatelem?**“ Naprostou spokojenost, tedy odpověď rozhodně ano, zvolili pouze 3 zaměstnanci (v relativní hodnotě 19 %). Majoritní podíl však měla odpověď spíše ano se sedmi respondenty (v relativní hodnotě 44 %). Pět respondentů (v relativní hodnotě 31 %) neví, jestli je spokojena. Jeden (v relativní hodnotě 6 %) respondent zvolil dokonce že spokojen není, tedy volbu spíše ne.

Graf 4.8 Otázka č. 6 - Jste spokojen s nabídkou, která je Vám poskytována zaměstnavatelem?

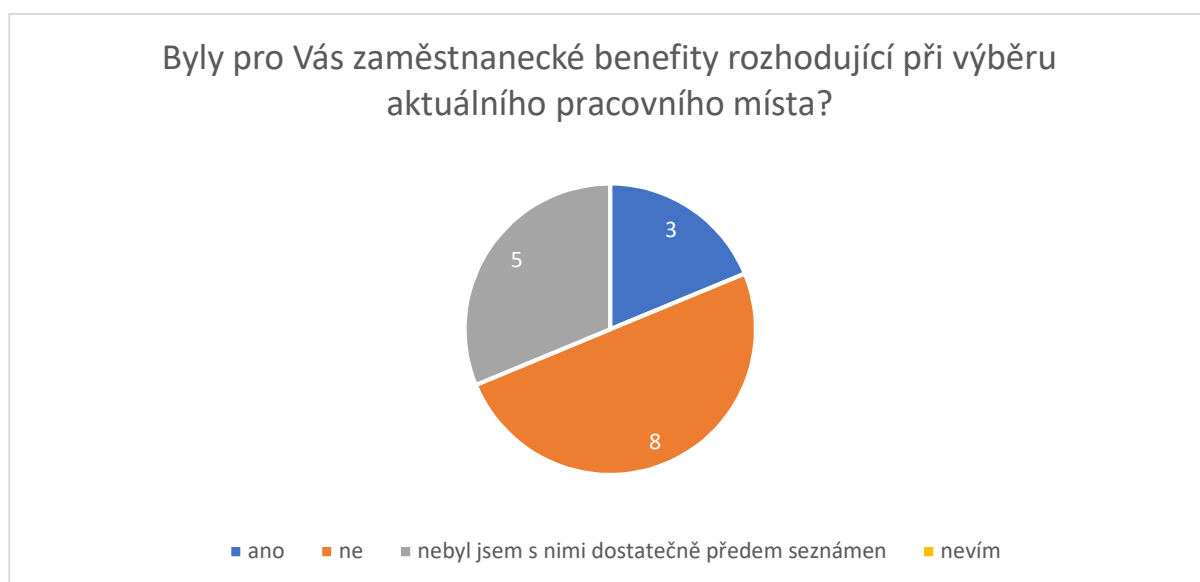


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Z výsledků, kdy spokojenost zvolilo dohromady zhruba dvě třetiny respondentů (v absolutní hodnotě 10; relativní hodnota 63 %), lze odvodit, že většina zaměstnanců je spokojena s portfoliem nabízených benefitů. Zajímavý je vysoký podíl zaměstnanců, kteří zvolili odpověď „nevím“. Zde se jedná pravděpodobně o méně informované jedince nebo zaměstnance, kteří nejsou až tak ovlivněni benefity a nepřikládají jim velkou váhu. Jeden respondent s negativní odpovědí se dá považovat za normální stav.

Uzavřená otázka 7 zněla „**Byly pro Vás zaměstnanecké benefity rozhodující při výběru aktuálního pracovního místa?**“ O benefity se zajímalo (přesněji pro ně byly rozhodující) 3 zaměstnanci (v relativní hodnotě 19 %). Pro většinu (v absolutní hodnotě 8; relativní hodnota 50 %) respondentů nebyla otázka benefitů při výběru aktuálního pracovního místa rozhodující a zvolili odpověď ne. Pět respondentů (v relativní hodnotě 31 %) v odpovědi tvrdí, že při výběru pracovního místa s nimi nebyli dostatečně seznámeni.

Graf 4.9 Otázka č. 7 - Byly pro Vás zaměstnanecké benefity rozhodující při výběru aktuálního pracovního místa?



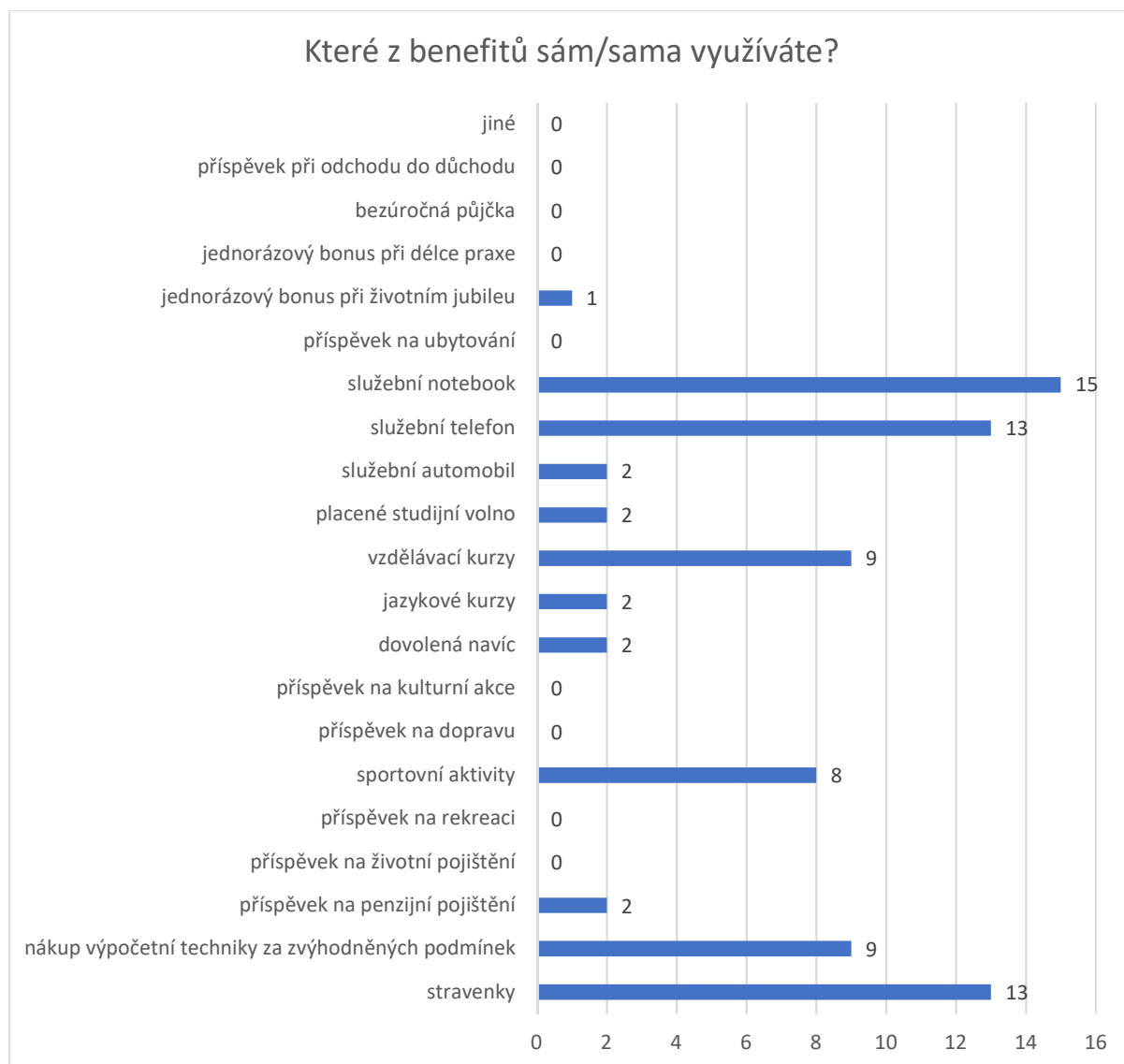
Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Předchozí tvrzení, že zaměstnanci se příliš nezajímali o benefity, bylo potvrzeno v otázce 7. Majoritní část respondentů zvolila, že pro ně benefity nebyly rozhodující. Na druhou stranu je nutné na tomto nepříznivém stavu zdůraznit i podíl firmy, která v té době potencionální zaměstnance nedostatečně informovala o benefitech, které by mohly napomoci při výběru konkrétní společnosti. Zaměstnanci, kteří zvolili kladnou odpověď, mají patrně zájem o benefity a jsou jimi ovlivnitelní. Tento stav je žádoucí a společnost by měla ve svých zaměstnancích vhodnou nabídkou tuto preferenci budovat.

Následující, polouzavřená otázka číslo 8 lze označit za nejdůležitější. Respondenti byli dotazováni na otázku „**Které z benefitů sám/sama využíváte?**“ Téměř všichni (v absolutní hodně 15 respondentů) zde odpověděli, že využívají benefit „služební notebook“. Dá se odhadovat, že jediným, kdo nezvolil odpověď služební notebook, je paní na pozici obchodní referent, která využívá stolní PC pouze v práci a pracovní době. Druhou nejčastěji volenou odpovědí s absolutní četností 13 odpovědí byly dva benefity – služební telefon a stravenky. Služební telefon nedostali k dispozici pouze brigádníci. Dle informací společnosti všichni ostatní (tedy 13 zaměstnanců) obdrželi služební telefon. Stravenky využívají všichni zaměstnanci na hlavní pracovní poměr (tedy počet 13 zaměstnanců zde odpovídá skutečnosti). Shodně po 9 odpovědích měly benefity vzdělávací kurzy a nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek. Vzdělávací kurzy jsou nastaveny podle zaměření technika, ale po dohodě je možné vzdělávat se i v jiných oblastech, než je pracovní náplň technika. Vždy je ale nutné dodržet obor, ve kterém zaměstnanec působí. Nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek se ve firmě využívá běžně a podle informací od vedení společnosti IT, s. r. o. je velmi oblíbený. Dalším nejvyužívanějším benefitem v pořadí zvolený 8 respondenty jsou „sportovní aktivity“. Většina kolektivu se jednou týdně schází v pronajaté tělocvičně a spolu s dalšími lidmi i mimo prostředí společnosti (např. s rodinnými příslušníky či přáteli) hrají různé míčové hry. Shodně po dvou hlasech byly zvoleny benefity služební automobil, placené studijní volno, jazykové kurzy, dovolená navíc a příspěvek na penzijní připojištění. Služební automobily pro pracovní účely může využít kdokoli ze zaměstnanců, dva z nich je mají přiděleny i pro soukromé účely. Čerpání placeného studijního volna se nepodařilo dohledat, spíše se lze domnívat, že si jej zaměstnanci pletou se samotnými školeními aj. Vedení společnosti však tvrdí, že je nakloněno k variantě čerpat studijní volno např. i na samostudium. Benefit dovolená navíc je využíván jak v podobě jednoho týdne ke standardní době dovolené, tak v podobě neplacené dovolené, pokud dojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Příspěvek na penzijní připojištění skutečně dle informací společnosti IT, s. r. o. čerpají dva zaměstnanci. Proč toto číslo není vyšší se zjistit nepodařilo. Jeden respondent odpověděl, že čerpá benefit „jednorázový bonus při životním jubileu“. Kdy tomu tak bylo, za jakých podmínek nebo jiné skutečnosti se opět nepodařilo zjistit. Bez odpovědí zůstaly benefity příspěvek při odchodu do důchodu, bezúročná půjčka, jednorázový bonus při délce praxe, příspěvek na ubytování, příspěvek na kulturní akce, příspěvek na

dopravu, příspěvek na rekreaci a příspěvek na životní pojištění. Žádný z těchto benefitů skutečně společnosti IT, s. r. o. nenabízí a byly do dotazníku zvoleny pouze pro zjištění podvědomí zaměstnanců o nastavených benefitech ve společnosti. Žádný z respondentů nevyužil otevřené odpovědi „jiné“.

Graf 4.10 Otázka č. 8 - Které z benefitů sám/sama využíváte?



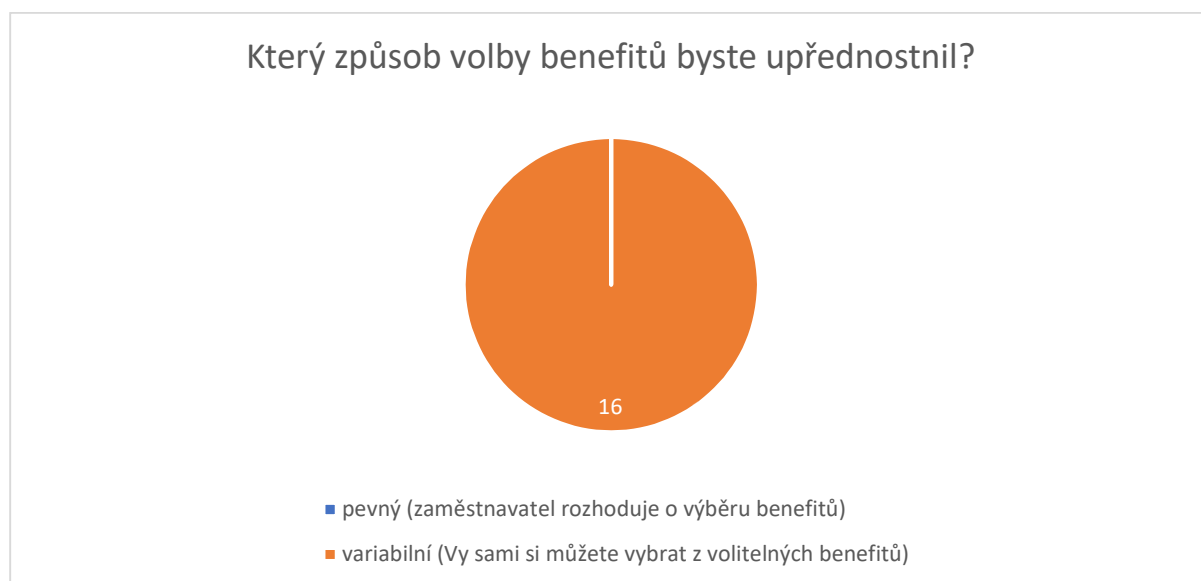
Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

U této otázky se dá kladně hodnotit skutečnost, že zaměstnanci hojně využívají různé benefity s různým zaměřením. Za zmínku stojí využití vzdělávacích kurzů, které pomáhají ke kvalifikovanějšímu výkonu práce a také zvyšují hodnotu nejen firmy, ale i samotného zaměstnance. Dále sportovní aktivity, které rozhodně působí dobře na

stmelování kolektivu jako i na zdraví zaměstnanců. Také nákup výpočetní techniky za zvýhodněných podmínek je zajímavý jak pro zaměstnance, kterým umožňuje získat zboží zpravidla levněji, než v ostatních prodejnách a e-shopech, ale také pro zaměstnavatele, který tímto získává u dodavatelů lepší podmínky díky vyššímu obratu. Zbylé benefity by mohly být více využívány, jako například příspěvek na penzijní připojištění, ale to samozřejmě záleží na individuálním rozhodnutí zaměstnanců. Z výše uvedeného se jeví, že zaměstnanci využívají zaměstnavatelem nabízené benefity dostatečně.

U uzavřené otázky číslo 9 „**Který způsob volby benefitů byste upřednostnil?**“ vznikla jednoznačná shoda odpovědí. Všichni respondenti (v absolutní hodně 16, relativní hodnota 100 %) se shodli, že by preferovali variabilní benefity, tedy měli možnost vybrat si, o které benefity mají zájem.

Graf 4.11 Otázka č. 9 - Který způsob volby benefitů byste upřednostnil?



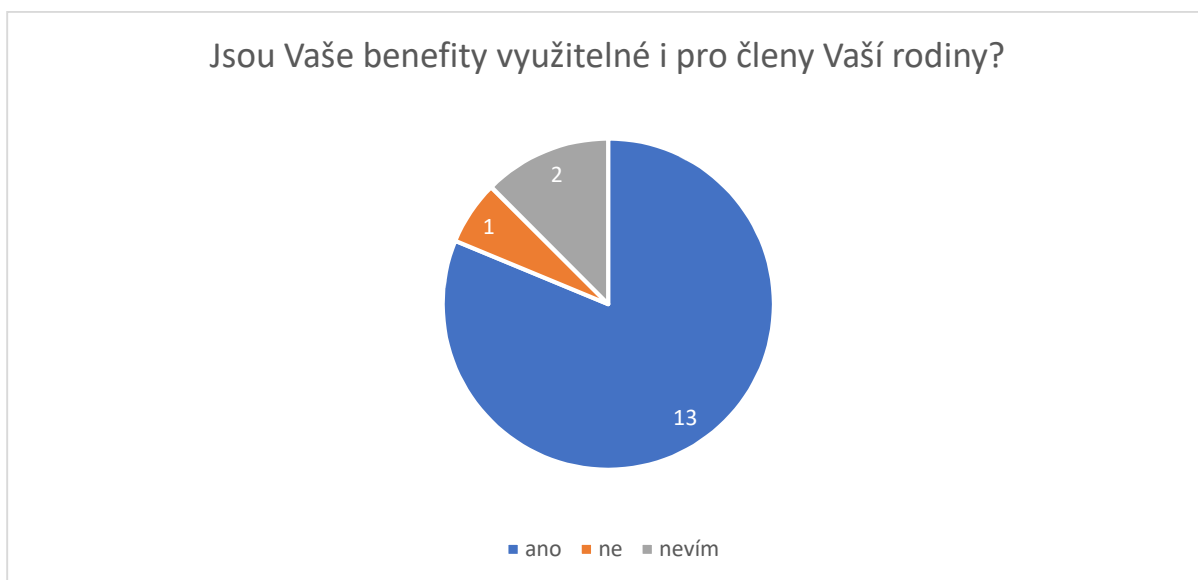
Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Tato odpověď je vcelku logická a ve firmě do jisté míry funguje. Zaměstnanci je dáno, ze kterých benefitů může čerpat a je na něm, které z nich využije. Bohužel zde není možnost převádění hodnoty jednoho benefitu na druhý, tedy např. čerpat nevyužité prostředky z příspěvku na životní pojištění na sportovní aktivity. Pro firmu by

to bylo sice administrativně náročnější, musela by si stavit nějaký limit k čerpání na zaměstnance, ale je možné, že by to vedlo k vyššímu zájmu a efektivnějšímu čerpání benefitů.

Uzavřená otázka číslo 10 „**Jsou Vaše benefity využitelné i pro členy Vaší rodiny**“ majoritní část respondentů (v absolutní hodnotě 13; relativní hodnota 81 %) zvolila odpověď ano. Dva respondenti (v relativní hodnotě 6 %) si nebyli jisti a zvolili odpověď nevím. Pouze jeden respondent (v relativní hodnotě 6 %) zvolil odpověď ne.

Graf 4.12 Otázka č. 10 - Jsou Vaše benefity využitelné i pro členy Vaší rodiny?

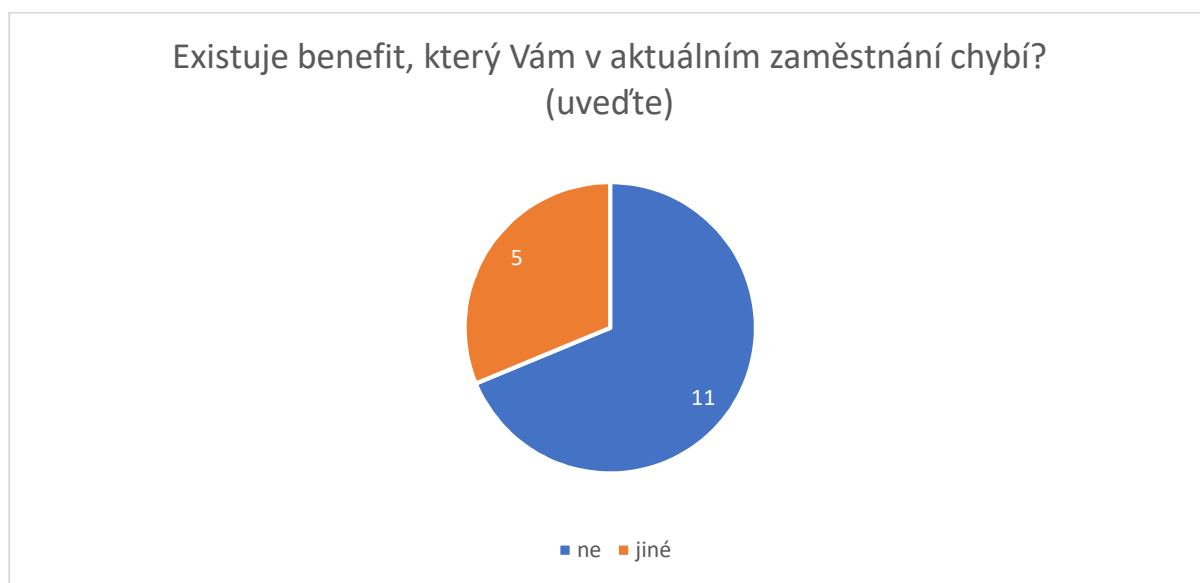


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Zde nelze nenalezt jednoznačnou odpověď, jak tomu ve společnosti je. Dá se obecně říci, že například služební notebook a služební telefon lze brát jako benefit, které mohou využít i členové rodiny zaměstnanců. Nepodařilo se zjistit žádnou skutečnost, která by to mu bránila, např. smluvně ošetřeno, že svěřené zařízení smí užívat pouze zaměstnanec. Dále mohou zaměstnanci využít nejen pro rodinu, ale i ostatní příbuzné nabídky sportovních aktivit, kdy je to pro vyšší účast vítáno. U ostatních benefitů je to ale těžko představitelné.

Další uzavřená otázka číslo 11 zněla „**Existuje benefit, který Vám v aktuálním zaměstnání chybí?**“ Bohužel 49 % respondentů (v absolutní hodnotě 11) zvolilo odpověď ne. Pět respondentů (v relativní hodnotě 31 %) zvolilo možnost „jiné“. Tři odpovědi by se daly sjednotit pod více dnů dovolené. Po jednom výskytu bylo dále zodpovězeno „13. plat“ a „včasná výplata mzdy“.

Graf 4.13 Otázka č. 11 - Existuje benefit, který Vám v aktuálním zaměstnání chybí? (uved'te)

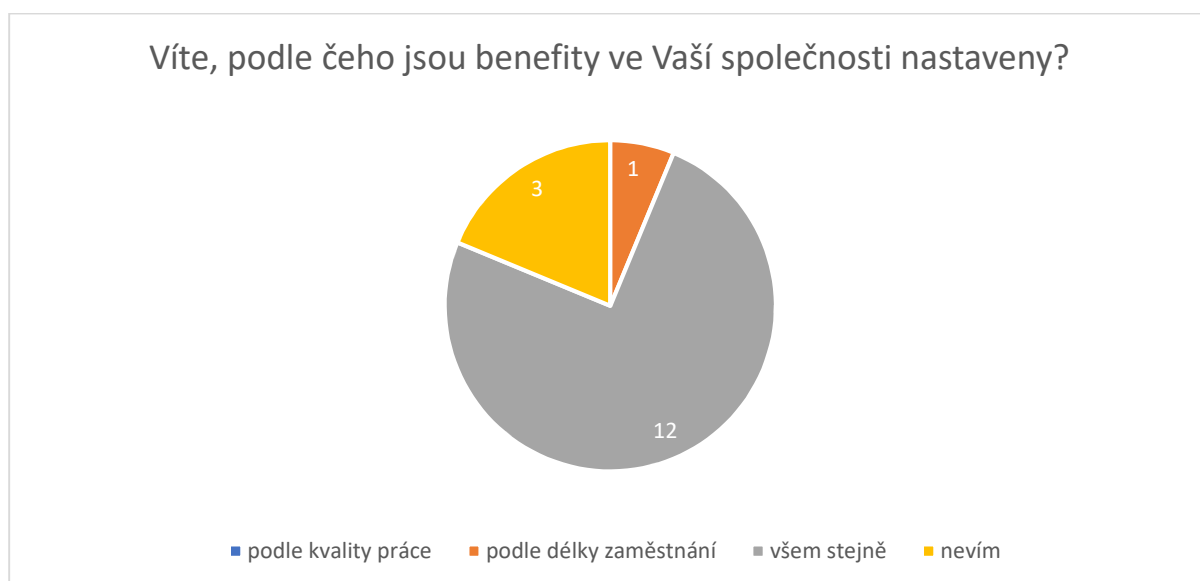


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Zde byla očekávána kreativita a sdílnost respondentů. Vzhledem k tomu, že u otázky číslo šest vyjádřilo 6 respondentů nespokojenost s nabízenými benefity, dalo se předpokládat, že zde své požadavky sdělí. K tomu však nedošlo. Stalo se tak buďto z nedostatku času či lhostejnosti k situaci nebo dotazníku. Odpovědi více dnů dovolené a 13. plat se jeví jako logické, avšak benefit „dovolená navíc“ je ve firmě již nabízen a čerpán, a tak nejspíše nelze předpokládat, že dojde znovu k jeho rozšíření. Odpověď 13. plat byla doporučena a je jen a pouze na zvážení vedení společnosti IT, s. r. o., zda je ochotna tento benefit poskytnout. Odpověď „včasná výplata mzdy“ se objevila pouze jednou a na dotaz k vedení společnosti se nepodařilo objasnit co tím mohl některý ze zaměstnanců myslet a bylo sděleno, že výplata mezd probíhá včas v dohodnutém termínu.

Uzavřená otázka číslo 12 „**Víte, podle čeho jsou benefity ve Vaší společnosti nastaveny?**“ Většina respondentů, tedy 75 % (v absolutní hodnotě 12), zvolili odpověď „všem stejně“. Druhou nejpočetnější (v absolutní hodnotě 3; relativní hodnota 19 %) odpovědí bylo „nevím“. Jeden respondent (v relativní hodnotě 6 %) odpověděl „podle délky zaměstnání“. Odpověď podle kvality práce zůstala bez reakce.

Graf 4.14 Otázka č. 12 – Víte, podle čeho jsou benefity ve Vaší společnosti nastaveny?

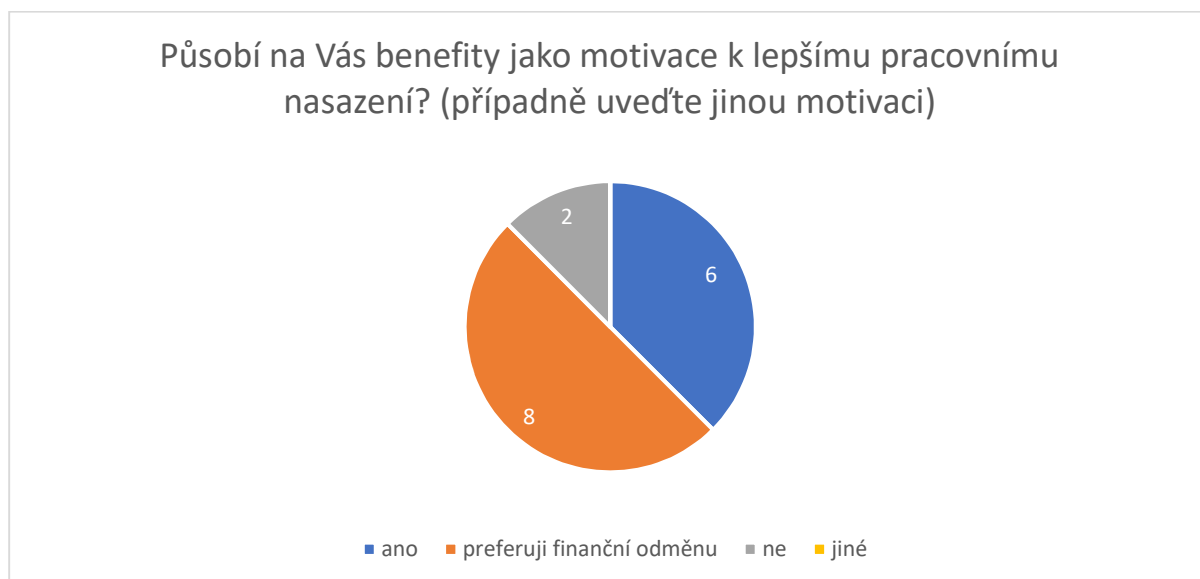


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Zde lze pouze zhodnotit, že většina respondentů měla ve své volbě pravdu a benefity jsou skutečně ve společnosti IT s. r. o. nastaveny plošně. Odpověď „podle délky zaměstnání“ mohl respondent volit v návaznosti na benefit „jednorázový bonus při životním jubileu“. Odpověď „nevím“ zde mohli zvolit brigádníci či méně informovaní zaměstnanci.

Polouzavřená otázka číslo 13 zněla „**Působí na Vás benefity jako motivace k lepšímu pracovnímu nasazení? (případně uveďte jinou motivaci)**“. Přesně polovina respondentů (v absolutní hodnotě 8) zde odpověděla „preferuji finanční odměnu“. Druhou nejčastější odpovědí (v absolutní hodnotě 6; relativní hodnota 38 %) byla „ano“. Dva respondenti (v relativní hodnotě 13 %) zvolili odpověď ne. Otevřenou odpověď „jiné“ nezvolil nikdo z respondentů.

Graf 4.15 Otázka č. 13 - Působí na Vás benefity jako motivace k lepšímu pracovnímu nasazení? (případně uveďte jinou motivaci)

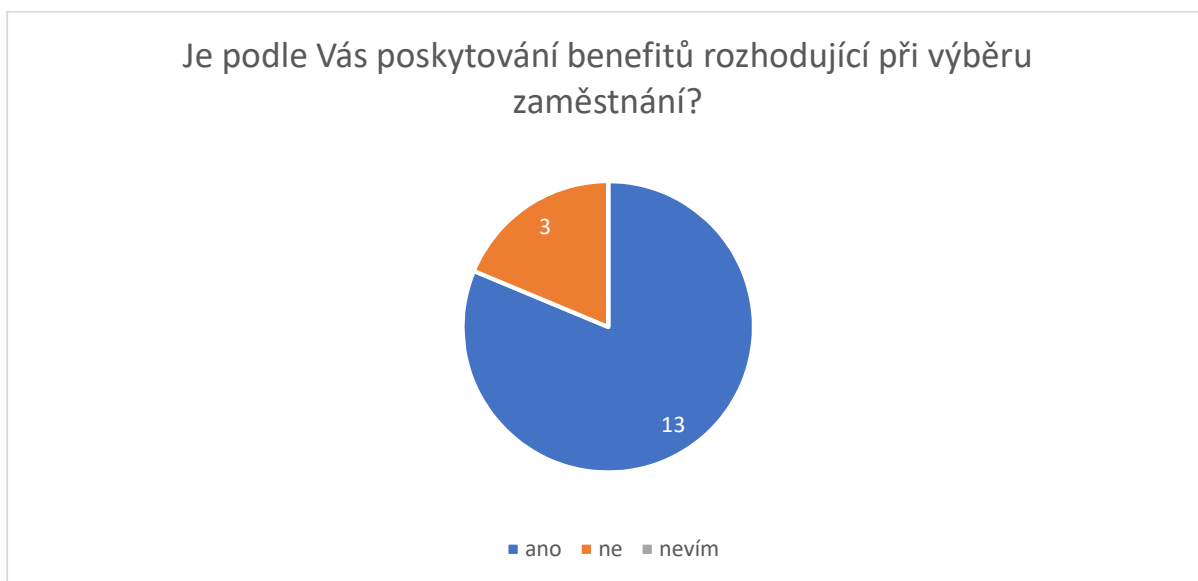


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Celá polovina zaměstnanců zde tvrdí, že by je více motivovala finanční odměna. Tento stav je pochopitelný, ale v dnešní době mezi sebou společnosti soupeří nejen pomocí platu. Zde však platí, že kdyby zaměstnavatel vyplácel např. hodnotu stravenek zaměstnancům ve mzdě, podléhal by tento příspěvek pojistnému na sociální i zdravotní pojištění. Navíc stravenky jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů. Lze se tedy domnívat, že tvrzení o preferenci vyplácení benefitů v peněžní formě souvisí s jejich neznalostí v oblasti mezd. Relativně dost zaměstnanců odpovědělo, že jsou motivováni benefity. Což je pro zajímavé, protože např. v otázce číslo 7 odpověděla většina zaměstnanců, že pro ně benefity nebyly při výběru pracovního místa rozhodující. Je však možné, že aktuální nabídka jim vyhovuje a motivuje je tak k lepšímu pracovnímu nasazení.

Předposlední otázka zněla „**Je podle Vás poskytování benefitů rozhodující při výběru zaměstnání?**“ Přes 80 % respondentů (v absolutní hodnotě 13; relativní hodnota 81 %) vyjádřilo souhlas s tvrzením. Tři respondenti (v relativní hodnotě 19 %) si nemyslí, že by nabízené benefity mohly rozhodovat při výběru zaměstnání. Odpověď nevím nezvolil nikdo.

Graf 4.16 Otázka č. 14 - Je podle Vás poskytování benefitů rozhodující při výběru zaměstnání?

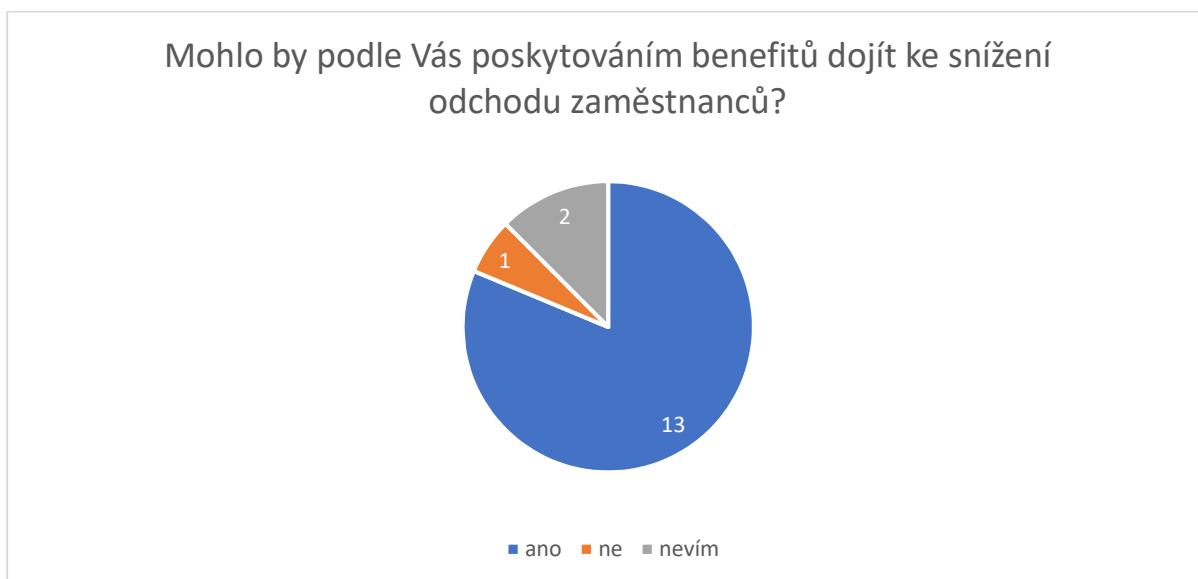


Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Lze souhlasit s poměrem hlasů a s tvrzením, že v dnešní době by se měli potencionální zaměstnanci zajímat o nabízené benefity stejně jako např. o plat nebo jiné podmínky spolupráce. Dále je příznivé, že nikdo z respondentů nezvolil volbu „nevím“ a mají tedy názor na tuto problematiku.

Poslední otázkou byla pro respondenty k zamyšlení a zněla **„Mohlo by podle Vás poskytováním benefitů dojít ke snížení odchodu zaměstnanců?“** Opět přes 80 % respondentů (v absolutní hodnotě 13; relativní hodnota 81 %) souhlasilo s tvrzením a zvolilo možnost „ano“. Dva respondenti (v relativní hodnotě 13 %) s tímto tvrzením nesouhlasí a zvolilo volbu „ne“. Jeden respondent (v relativní hodnotě 6 %) nemá na tuto otázku názor a odpověděl „nevím“.

Graf 4.17 Otázka č. 15 - Mohlo by podle Vás poskytováním benefitů dojít ke snížení odchodu zaměstnanců?



Zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

S výsledky se lze ztotožnit. Zbývajícím zaměstnancům, kteří nemají tento názor, nejspíše nejsou přesvědčeni o fungování benefitů nebo preferují peněžitou formu ohodnocení. Zajímavostí je, že v tomto dotazníkovém šetření často dochází ke změnám názorů, které se stávají protichůdnými. Mohou být způsobeny nízkou informovaností a zájmem zaměstnanců o benefity.

4.3. Komplexní shrnutí a doporučení

Z pohledu analýzy daňového dopadu poskytování benefitů lze soudit, že společnost využívá poskytování benefitů ve svůj prospěch, tedy snaží se většinu benefitů mít daňově účinné. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že společnost má nastaveny benefity správně. Většina respondentů vyjádřila spokojenost s nabízenými benefity a příliš se nevyjádřili k otázce o rozšíření stávající nabídky benefitů. Dále informovanost o nabízených benefitech je na dobré úrovni, kdy jsou nabízené benefity využívány velkým počtem zaměstnanců. Poslední otázky z dotazníku byly k zamyšlení respondentů a vyplývá zde, že většinově sdílí názor o pozitivním významu benefitů jako nástrojů motivace a že jsou rozhodující při výběru zaměstnání. Také se shodli na pozitivním vlivu benefitů na odchod zaměstnanců.

Společnosti lze doporučit, aby se více zaměřila na zaměstnance, resp. jejich udržení, kteří jsou u společnosti od 5 do 10 let. Z dotazníkového šetření totiž vyplývá, že zaměstnanci v tomto intervalu opouštějí společnost. Sami respondenti, tedy zaměstnanci, by rádi více dnů dovolené a 13. plat. Vzhledem ke skutečnosti, že společnost již nabízí 5 týdnů dovolené, nabízí se rozšíření o sick days. Dále projevili zájem o variabilní způsob volby benefitů, a tak je na zvážení, jestli by nebylo efektivnější zavést např. systém cafeteria. Dále by bylo po konzultaci vedení společnosti s externí účetní vhodné zvážit možnost tvorby statutárního fondu, který by byl tvořen ze zisku společnosti a mohl sloužit k úhradám benefitů a jiných sociálních nákladů zaměstnanců.

5. Závěr

Cílem diplomové práce byla deskripce benefitů jako nástrojů motivace, definování daňových a účetních náležitostí u benefitů poskytovaných analyzovanou společností IT, s. r. o. a dále na základě dotazníkového šetření analyzovat názory a informovanost o zaměstnaneckých benefitech poskytovaných ve společnosti.

V teoretické kapitole 2 byl objasněn význam benefitů na pracovním trhu, základní možné členění, výčet běžně nabízených benefitů rozšířený o výčet moderních benefitů, které se mezi nabídkou ještě příliš neobjevují. Byl popsán sociální fond čili cesta, jak financovat benefity tvorbou speciálního fondu ze zisku. Dále zde byla popsána generace tzv. mileniálů, kdy je nutné přizpůsobit nabídku jejich potřebám, neb se nyní dostává na pracovní trh více a více zástupců této generace a přichází se specifickějšími požadavky než jejich předchůdci. V závěru kapitoly byly prezentovány výsledky různých výzkumů na téma benefity za období 2016–2018, které vypovídají o nesouladu mezi nabídkou společností a potřebami či preferencemi zaměstnanců.

V praktické kapitole 3 byly popsány veškeré benefity, včetně např. podmínek čerpání a dalších informací a analyzován dopad nabízených benefitů společnosti IT, s. r. o. na jejich daňové zatížení. Rovněž byl u nabízených benefitů popsán dopad z pohledu příjemců, tedy zaměstnanců. Následující kapitola 4 byla primárně věnována vyhodnocení dotazníkového šetření prováděné v analyzované společnosti. Byl vytvořen krátký popis společnosti IT, s. r. o., která byla z důvodu ochrany anonymizována. Dále byly popsány východiska pro dotazníkové šetření a provedena analýza dotazníkového šetření. Na závěr bylo vyřčeno shrnutí tohoto šetření a vneseny doporučení analyzované společnosti.

Na základě dílčích výsledků z celé práce lze konstatovat, že společnost má systém benefitů nastaven správně, respondentům vyhovuje a vnesli pouze málo návrhů ke zlepšení. Ke zlepšení by mohlo vést zavedení moderního benefitu sick days či komplexní změny pohledu na nabízené benefity a zavedení poskytování variabilních benefitů pomocí cafeteria systému.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 2012. 752 p. ISBN 978-0-7494-6550-6.

BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 45 s. ISBN 978-80-905552-6-6.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-807-1796-725.

FAIRWEATHER, Alan M. *Jak být motivujícím manažerem*. Přeložil Jiří REZEK. Praha: Grada Publishing, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3002-8.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. vyd. Praha: VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.

KOVALÍKOVÁ, Hana. *Vnitřní směrnice pro podnikatele*. 13. vyd. Olomouc: Anag, 2017. 456. ISBN 978-80-7554-074-4.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

NELSON, Bob. *1501 ways to reward employees: low-cost and no-cost ideas, best practices, latest trends, proven strategies, ways to motivate the millennial generation*. New York: Workman Publishing, 2012. 580 p. ISBN 978-0-7611-6878-2.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 176 s. ISBN 80-86846-04-0.

RYCHTAŘÍKOVÁ, Yveta. *Kritikou a pochvalou k vyšší motivaci zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2100-2.

SKÁLOVÁ, Jana. *Účetní a daňové souvislosti zákona o obchodních korporacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 175 s. ISBN 978-80-7478-971-7.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 584 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 472 s. ISBN 978-80-271-0871-8.

Článek v odborném časopise (periodiku) nebo ve sborníku z konference

Auditor č. 7/2018 Ročník XXV. Praha: Infomedia. ISSN 1210-9096.

Účetnictví 11/2018. Svaz účetních. ISSN 0139-5661.

Elektronické dokumenty a ostatní

123 Kč – nejvýhodnější hodnota stravenky pro firmy i zaměstnance [online]. Edenred [cit. 2019-06-30] Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/123-kc-nejvyhodnejsi-hodnota-stravenky-pro-firmy-i-zamestnance>

Cafeterie [online]. Benefit Plus [cit. 2019-06-04] Dostupné z: <https://www.benefit-plus.eu/cafeterie/>

Doplňkové penzijní spoření – Asociace penzijních společností ČR [online]. Asociace penzijních společností ČR [cit. 2019-06-20]. Dostupné z: <https://www.apfcr.cz/doplňkove-penzijni-sporeni>

Interní dokumenty spol. s r. o. IT

Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou. [online]. LMC [cit. 2019-06-26]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/>

PRŮZKUM: Preference technicky zaměřených uchazečů při změně práce. [online]. Talentica [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.talentica.cz/preference-pri-zmene-prace/>

Průzkum: Význam zaměstnaneckých benefitů roste [online]. HR News [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/pruzkum-vyznam-zamestnaneckych-benefitu-roste-id-3456281>

Tabulka generací – Boj o generace [online]. Forbes [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <http://generace.forbes.cz/tabulka/>

TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita práce. [online]. Grafton Recruitment CZ [cit. 2019-06-26]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Výroční zprávy spol. s r. o. IT

Zaměstnanecké benefity [online]. Trexima [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>

Zaměstnanecké výhody nové generace: 5 hodin denně a neomezená dovolená [online]. Finance.cz [cit. 2019-06-10] Dostupné z: <https://www.finance.cz/485745-volny-cas-jako-zamestnanecky-benefit/>

Zdraví na prvním místě. Zaměstnancům dobrovolně poskytuje zdravotní benefity už 9 z 10 větších podniků [online]. Hospodářská komora ČR [cit. 2019-06-04]. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/zdravi-na-prvnim-miste-zamestnancum-dobrovolne-poskytuje-zdravotni-benefity-uz-9-z-10-vetsich-podniku/

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

Seznam zkratk

ABS	absolutní (absolutně)
DZP	daň z příjmů
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
GFŘ	generální finanční ředitelství
HPP	hlavní pracovní poměr
IT	informační technologie
REL	relativní (relativně)
SF	sociální fond
SP	sociální pojištění
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 12. 07. 2019



Bc. Pavel Petr Vráblík

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník Vnímání zaměstnaneckých benefitů